

**PERAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KONFLIK PERAN GANDA PADA DOSEN WANITA
DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



SKRIPSI

Oleh:

**HENI ANDINI
NIM: 04041381320015**

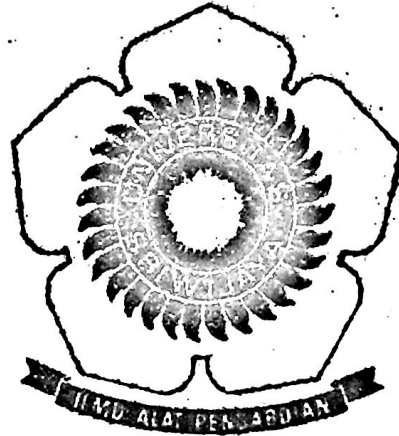
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2017**

S
152.407
Hen
P
2017

10049

9/11

**PERAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KONFLIK PERAN GANDA PADA DOSEN WANITA
DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



Skripsi
Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi

Oleh:

HENI ANDINI
NIM : 04041381320015

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2017

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KONFLIK
PERAN GANDA PADA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS
SRIWIJAYA**

Skripsi

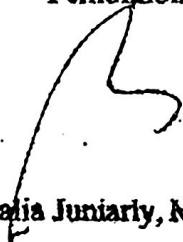
Dipersiapkan dan disusun oleh:

HENI ANDINI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 Mei 2017

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing I



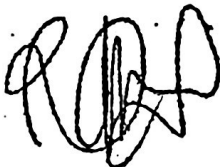
Amalia Juniarty, MA., Psikolog

Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA

Penguji I



Rachmawati, S.Psi., MA

Penguji II



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi

Tanggal 24 Mei 2017



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA

NIP.198612152015042004

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Heni Andini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daaftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, 24 Mei 2017

Yang menyatakan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta kesehatan sehingga penulis bisa menyusun skripsi ini dengan judul Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Konflik Peran Ganda pada Dosen Wanita di Universitas Sriwijaya. Skripsi ini telah dilaksanakan selama beberapa bulan terakhir. Selama mengerjakan skripsi peneliti mengalami banyak kesulitan, akan tetapi kesulitan tersebut dapat diatasi berkat bimbingan Bapak dan Ibu dosen, serta dukungan teman-teman.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing. Terutama kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Orangtua yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Kepada Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Dr. H. Syarif Husin, M.S., Selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Amalia Juniarily, MA., Psikolog selaku pembimbing I dalam proses penyusunan skripsi.

7. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA. selaku pembimbing II dalam proses penyusunan skripsi.
8. Staf Tata Usaha Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah bekerja keras mengurus segala keperluan akademik peneliti selama menjadi mahasiswa Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
9. Azza Mudrikah, Dina Syahara, Dwi Intan Sari, Gervy Vilanda, Mutia Amani, Nodylia Dwi Rizky yang selalu memberikan semangat dan dukungan, juga tempat berbagi selama hampir 4 tahun ini.
10. Nada Gitta Pratiwi, Rizki Ananda Tiarga yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta seluruh teman-teman Psikologi Unsri angkatan 2013 yang telah memberikan warna dalam kehidupan peneliti.
11. Kepada Muhammad Ikhsan Hidayat yang selalu memberikan semangat dan bersedia meluangkan waktu untuk membantu, dari awal hingga akhirnya saya menyelesaikan studi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini memiliki banyak kekurangan, sehingga penulis mengharapkan dan menghargai saran dan kritik yang membangun sebagai masukan yang tentunya akan bermanfaat bagi penulis dikemudian hari. Sekali lagi penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 24 Mei 2017

Peneliti

Heni Ardini

NIM : 04041381320015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konflik Peran Ganda.....	12
1. Pengertian Konflik Peran Ganda.....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda	13
3. Jenis-jenis Konflik Peran Ganda	15
4. Konsekuensi dari Peran Ganda Wanita	18
B. Kecerdasan Emosional	20
1. Pengertian Kecerdasan Emosional	20
2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	22
3. Aspek Kecerdasan Emosional	23
4. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional	28
C. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda	30
D. Kerangka Berpikir	33
E. Hipotesis penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
1. Konflik Peran Ganda	34

2. Kecerdasan Emosional	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36
D. Metode Pengumpulan Data	39
1. Wawancara	39
2. Angket dan Kuisisioner	40
3. Skala Psikologis	41
E. Validitas dan Reliabilitas	43
1. Validitas	43
2. Rliabilitas	44
F. Metode Analisis Data	45
1. Uji Asumsi	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Linieritas	46
2. Uji Hipotesis	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian	47
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	49
1. Persiapan Administrasi.....	49
2. Persiapan Alat Ukur	49
3. Pelaksanaan Penelitan	53
C. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Subjek Penelitian	60
2. Deskripsi Data Penelitian.....	63
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	63
a. Uji Asumsi.....	63
1. Uji Normalitas	63
2. Uji Linearitas.....	64
b. Uji Hipotesis.....	64
D. Pembahasan	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA	75
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

A.	Tabel 3.1. Populasi Dosen di Universitas Sriwijaya	37
B.	Tabel 3.2. Bobot jawaban skala penelitian	41
C.	Tabel 3.3. Blue Print Skala Konflik Peran Ganda.....	42
D.	Tabel 3.4. Blue Print Skala Kecerdasan Emosional	43
E.	Tabel 4.1. Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Konflik Peran Ganda	51
F.	Table 4.2. Penomoran Baru Skala Konflik Peran Ganda Setelah Uji Coba.....	51
G.	Tabel 4.3. Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba	52
H.	Tabel 4.4. Penomoran Baru Skala Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba.....	53
I.	Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
J.	Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	57
K.	Tabel. 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Ada atau Tidaknya asisten Rumah Tangga	57
L.	Tabel. 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Mengajar.....	58
M.	Tabel. 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja	58
N.	Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Ada atau Tidaknya Kegiatan Organisasi yang Diikuti.....	59
O.	Tabel 4.11. Deskripsi Data Hipotetik Dan Empirik Variabel Penelitian	60
P.	Formulasi Kategorisasi	61
Q.	Tabel.4.13. Deskripsi Kategorisasi Konflik Peran Ganda Pada Subjek Penelitian	61
R.	Tabel.41.4. Deskripsi Kategorisasi Kecerdasan Emosional Pada Subjek Penelitian	62
S.	Tabel 4.15. Tabel Uji Normalias menggunakan Kolmogorov-Smirnov	63
T.	Tabel.4.16. Uji Statistik Linieritas	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.....	81
a. Skala Psikologis Sebelum Uji Coba.....	82
b. Skala Psikologis Setelah Uji Coba.....	86
Lampiran B.....	89
a. Uji Validitas Skala Psikologis	90
b. Uji Reliabilitas Skala Psikologis.....	92
Lampiran C.....	93
a. Deskripsi Data Penelitian	94
b. Frekuensi Data Penelitian.....	94
c. Hasil Uji Normalitas	98
d. Hasil Uji Linearitas	98
e. Hasil Uji Hipotesis.....	99
Lampiran D.....	101
a. Tabulasi Data Uji Coba Alat Ukur.....	102
b. Hasil Tabulasi Data Penelitian	116

PERAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KONFLIK PERAN GANDA PADA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA

¹Heni Andini ²Amalia Juniary ³Dewi Anggraini

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Sriwijaya. Hipotesisnya adalah ada peranan kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Sriwijaya.

Subjek penelitian ini adalah dosen wanita yang telah menikah dan mempunyai anak, dengan rentang usia 27 hingga 45 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda dan skala kecerdasan emosional, dan teknik pengambilan data yang digunakan adalah *purposive sampling*. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana.

Hasil hipotesis menunjukkan nilai $R = -0.273$, $F = 14,881$ dan $P = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Sriwijaya. Sumbangan $R^2 = 0.075$, yang berarti besarnya peranan kecerdasan emosional dalam memengaruhi konflik peran ganda adalah 7,5 %. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu ada peranan kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Sriwijaya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Konflik Peran Ganda,

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

^{2,3}Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE TO WORK FAMILY CONFLICT IN FEMALE LECTURERS AT SRIWIJAYA UNIVERSITY

¹Heni Andini ²Amalia Juniarily ³Dewi Anggraini

ABSTRACT

This study aims to determine the role of emotional intelligence to work family conflict in female lecturers at Sriwijaya University. The hypothesis is there is an influence of emotional intelligence towards work family conflict of female lectures in Sriwijaya University.

Subjects of this study are female lecturers who have been married and have children, with the age range 27-45 years. Data collection method in this study is using a scale of work family conflict, and a scale of emotional intelligence. Sampling technique in this research is using purposive sampling. The results were analyzed using simple regression analysis.

The result of hypothesis shows value of $R= 0.373$, $F=16.507$, and $P= 0,000$ ($p<0,05$). Means that there is a negative and significant relationship between emotional intelligence with work family conflict in female lecturers at Sriwijaya University. The contribution of R square = 0.075, which means the magnitude of the role of emotional intelligence in influencing work family conflict is 7,5 %. In others words, the hypothesis of this study is accepted, which there is role of emotional intelligence towards work family conflict in female lecturers at Sriwijaya University.

Key Words: *Emotional Intelligence, Work Family Conflict*

¹Student at Study Program of Psychology, Faculty of Medicine, Sriwijaya University.

^{2,3}Lecture at Study Program of Psychology, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional yang berlangsung selama ini selain telah menghasilkan banyak perubahan dan kemajuan di berbagai bidang dan sektor kehidupan, juga telah memunculkan banyak fenomena baru. Salah satu diantara fenomena itu adalah semakin meningkatnya wanita yang bekerja. Fenomena tersebut dapat dilihat secara langsung seperti banyaknya wanita yang bekerja di berbagai bidang, mulai dari pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian khusus, di instansi pemerintahan, hingga pekerjaan lainnya yang membutuhkan keahlian khusus.

Adhiatama (Chustaitun, dkk, 2014) menyebutkan peran tradisional wanita adalah sebagai seorang ibu dan seorang istri. Akan tetapi pengaruh perubahan demografi dan teknologi, membuat terjadinya perubahan peran tersebut. Tuntutan gaya hidup saat ini juga mempengaruhi wanita dalam hal pekerjaan. Seiring berjalannya waktu wanita tidak lagi dianggap sebagai seseorang yang harus bekerja di dalam rumah, namun dapat dikatakan saat ini wanita memiliki peran yang sama dengan pria, termasuk dalam bidang lapangan pekerjaan. Hal tersebut dapat di lihat dari banyaknya wanita bekerja beriringan dengan pria.

Berdasarkan data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada tahun 2014 menunjukkan jumlah wanita bekerja semakin meningkat yaitu sekitar 50,22 %, jumlah ini meningkat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang hanya

sekitar 38,79 % (Rahayu, 2015). Peningkatan tersebut menandakan jumlah wanita yang bekerja hampir setara dengan lelaki yang bekerja. Wanita memutuskan untuk bekerja bukanlah tanpa alasan, banyak hal yang mempengaruhi wanita saat ini memilih untuk bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (Setyowati, 2013) bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi wanita terjun ke pasar tenaga kerja adalah jam kerja, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan suami, tingkat produktivitas kerja, usia, dan jumlah tanggungan keluarga.

Faktor-faktor tersebutlah yang pada akhirnya membuat sebagian wanita saat ini tidak ingin menyia-nyiakan berbagai kesempatan untuk bekerja. Pekerjaan saat ini yang banyak diwarnai oleh kaum hawa salah satunya adalah dosen (Zulkarnain, 2016). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan dan pengabdian. Sebagai tenaga profesional, dosen memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan klasifikasi akademik.

Menjalankan tridharma perguruan tinggi merupakan kewajiban utama seorang dosen yang terdiri dari tiga pilar utama yaitu, dharma pendidikan dan pengajaran, dharma penelitian, dan dharma pengabdian pada masyarakat (Lubis, 2004). Tidak

dapat dipungkiri bahwa kesibukan dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi menuntut mereka bekerja lebih keras demi memajukan sebuah perguruan tinggi. Sehingga tidak heran lagi jika banyak pekerjaan yang dilakukan oleh dosen dalam kesehariannya, seperti mengajar, melakukan bimbingan, bahkan sering kali harus membawa pulang tugas perkuliahan ke rumah. Hal itu tentu akan menimbulkan tekanan dan konflik yang lebih banyak daripada pegawai wanita biasa yang dapat menyelesaikan tugasnya di kantor dan tidak perlu dibawa ke rumah.

Beban pekerjaan yang dibawa ke rumah dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologisnya. Terutama pada dosen wanita yang telah menikah dan mempunyai anak. Frone, dkk (2005) secara tidak langsung melalui penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Hal itu karena selain harus bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, wanita yang menikah juga harus bertanggung jawab dalam mengurus suami dan anak-anaknya.

Tumpang tindihnya peran tersebut dapat menyebabkan konflik yang mempengaruhi keseimbangan peran sebagai seorang ibu rumah tangga, ataupun konflik yang menyebabkan masalah dalam pekerjaan. Menurut Posig dan Kickul (Erkmen & Esen, 2014) konflik peran ganda adalah bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Sastrohadiwiyo (Almasitoh, 2011) juga mengatakan, konflik dalam keluarga sangat berpengaruh dengan perilaku kerja dan kinerja seseorang, pun sebaliknya.

Berdasarkan hasil survey dan didukung oleh wawancara singkat yang dilakukan pada tanggal 8 dan 9 September 2016 kepada delapan dosen wanita yang telah menikah dan mempunyai anak, setidaknya didapatkan data dosen wanita di Universitas Sriwijaya mengalami masalah konflik peran dengan berbagai macam permasalahan, bahkan permasalahan yang paling sering hadapi terkadang bukan hanya satu masalah saja akan tetapi saling berkaitan sehingga menimbulkan masalah lainnya.

Dosen yang mengalami konflik peran ganda menyatakan permasalahan yang dialami mencakup kesulitan untuk membagi waktu dengan keluarganya. Meskipun hal tersebut tidak mengurangi kedekatan antara seorang ibu dan anak, akan tetapi responden menyatakan kesibukan tersebut menyita waktu bersama anak-anak. Bahkan beberapa dosen wanita disaat yang bersamaan mengatakan bahwa, terkadang merasa dilema karena harus memilih antara pekerjaan atau menghadiri acara keluarga disaat yang bersamaan. Kemudian permasalahan lain yang ditemukan adalah kondisi fisik yang lelah sehabis mengajar juga terkadang membuat harus segera beristirahat ketika sampai dirumah sehingga melewatkan waktu bersama anak-anak.

Permasalahan lain yang menjadi tantangan tersendiri bagi dosen di Universitas Sriwijaya adalah jika dosen yang bersangkutan harus mengajar di Indralaya. Seperti yang diketahui, bahwa Universitas Sriwijaya mempunyai dua kampus terpisah yaitu kampus yang terletak di pusat kota, dan kampus yang terletak di jalan lintas dengan jarak yang dapat memakan waktu selama satu jam jika perjalanan normal. Jika dalam situasi tertentu bila terjadi kemacetan, perjalanan dapat ditempuh hingga memakan waktu berjam-jam. Kondisi fisik yang lelah serta harus dihadapi

dengan jalanan macet, dan pekerjaan rumah yang menunggu untuk dikerjakan tentu saja akan menyita energi dan emosi.

Ini selaras dengan pendapat Artha dan Supriyadi (2013) bahwa peran ganda menciptakan konflik antar peran dan beban yang berat, hal tersebut menyebabkan terjadinya kelelahan fisik dan tekanan psikologis. Selain itu, konflik peran ganda yang dialami seseorang dapat menyebabkan pergolakan emosi, karena disaat salah satu peran menghambat peran lainnya akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi mereka (Goleman, 2016).

Suryadi, dkk (Habel 2013) menunjukkan gambaran konflik emosional perempuan dalam menentukan prioritas peran ganda berupa kesedihan, kemarahan, kebingungan dan keharuan. Oleh karena itu, diperlukan keterampilan khusus bagi wanita untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan tanggung jawab di rumah, agar tidak menyebabkan permasalahan yang lebih serius. Salah satu keterampilan yang dibutuhkan untuk menyeimbangkan konflik tersebut adalah kemampuan untuk menyadari dan mengelola emosi.

Keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam mengelola emosinya tergantung pada kecerdasan emosi (Goleman, 2016). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dan berempati. Semakin tinggi kecerdasan emosi seseorang, semakin mampu pula

individu mengatasi berbagai masalah, khususnya yang memerlukan kendali emosi yang kuat (Goleman, 2016).

Untuk mengungkap gambaran emosi yang dirasakan oleh dosen di Universitas Sriwijaya, peneliti juga menyebarkan survey yang berupa pertanyaan dengan pilihan jawaban dan ditambah dengan pertanyaan terbuka tentang peran yang dijalani sebagai dosen dan ibu rumah tangga. Survey tersebut dilakukan pada tanggal 8 dan 9 September 2016, beberapa dosen mengatakan masalah yang dialami selama menjalankan peran ganda adalah kesulitan mengendalikan emosi disaat lelah. Ketika merasa lelah saat sampai dirumah sehabis mengajar biasanya dosen tersebut akan lebih mudah marah jika kondisi rumah berantakan, atau ketika anak-anak mereka bertengkar. Selain itu, beberapa dosen bisa saja beradu argumen dengan suami jika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan keinginan suami. Akan tetapi sebaliknya beberapa responden juga mengatakan biasanya ketika mereka merasa lelah sehabis bekerja dosen tersebut akan beristirahat sejenak untuk menjernihkan pikiran baru kemudian melakukan tugas rumah seperti membereskan rumah atau bermain dengan anak.

Berdasarkan fenomena di atas maka dapat disimpulkan bahwa bagaimana seseorang bereaksi terhadap suatu masalah tergantung bagaimana orang tersebut mengendalikan emosinya. Goleman (2016) mengatakan seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengenali dan secara efektif mengelola emosi diri sendiri, sementara di saat yang sama mengetahui dan berempati dengan perasaan orang lain.

Fenomena diatas menggambarkan wanita dengan peran ganda memiliki perbedaan respon dalam menghadapi konflik yang terjadi. Hal tersebut menunjukkan

bahwa adanya peran kecerdasan emosi yang mempengaruhi perbedaan respon tersebut. Oleh karena itu, peneliti ingin membuktikan dan mengetahui bagaimana sebenarnya peran kecerdasan emosi dalam mempengaruhi konflik peran pada dosen wanita, khususnya dosen di Universitas Sriwijaya yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada peranan kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Sriwijaya?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peranan kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Sriwijaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberi pengetahuan mengenai peranan kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada dosen, dan diharapkan dapat menjadi sumbangan yang berguna bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya terkait dengan psikologi perkembangan, psikologi pendidikan, dan psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada wanita yang bekerja mengenai konflik peran ganda. Kemudian diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi terkait yang berupa informasi-informasi mengenai upaya yang tepat dalam mengurangi konflik peran ganda sehingga dapat meningkatkan kinerja personal pada instansi yang terkait.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil pencarian yang berhubungan dengan judul penelitian yang akan dibahas oleh peneliti dengan judul “Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Konflik Peran Ganda pada Dosen Wanita di Universitas Sriwijaya”. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai berikut.

Penelitian yang berjudul Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Manajemen Konflik Pada Istri oleh Sari & Widyastuti (2015). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 153 orang dengan metode pengumpulan data berupa skala kecerdasan emosi dari Goleman, dan skala manajemen konflik dari Thomas dan Kilman. Penelitian ini menyatakan ada positif dan sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada istri. Ini berarti tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosi seorang istri akan berhubungan dengan kemampuan manajemen konfliknya.

Penelitian selanjutnya yaitu Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work*

Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X yang dilakukan oleh Laksmi dan Hadi (2012). Penelitian ini memiliki korelasi antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja dengan taraf signifikansi sebesar 0,045 ($p < 0,05$), hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda, maksudnya semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik kinerja yang ditampilkan.

Penelitian selanjutnya berjudul Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat yang dilakukan oleh Ummu Hany Almasitoh (2011). Jumlah responden yang digunakan berjumlah 120 orang, dan metode pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur dan skala kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat. dengan $R = 0,633$; $R^2 = 0,400$; $F = 39,050$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa perawat yang memiliki konflik peran yang tinggi dan dukungan sosial yang rendah, maka tingkat stres kerja yang dialami perawat tinggi. Sedangkan perawat yang memiliki konflik peran ganda yang rendah dan dukungan sosial yang tinggi, maka tingkat stres kerja yang dialami perawat rendah.

Beberapa penelitian luar yang meneliti permasalahan serupa juga dilakukan oleh Mallika Dasgupta (2010) dengan judul *Emotional Intelligence Emerging as a Significant tool for Female Information Technology Professionals in Managing Role Conflict and Enhancing Quality of WorkLife and Happiness*. Penelitian tersebut menggunakan sampel sebanyak 30 wanita yang bekerja dengan menggunakan metode

pengumpulan data berupa skala kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Schutte et al, skala *quality of life* yang dikembangkan oleh peneliti sendiri, skala *work family conflict* dari Netemayer, dan skala *subjective happiness* yang dikembangkan oleh Lyubomirsky and Leeper. Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan negative dengan konflik peran, dan dapat menyebabkan tekanan psikologis dan kelelahan fisik.

Penelitian selanjutnya yaitu berjudul *Work-Family Conflict, Work- and Family-Role Salience, and Women's Well-Being*. Yang dilakukan oleh Noraini M. Noor (2004). Partisipan dalam penelitian tersebut berjumlah 147 pegawai wanita, dan metode yang digunakan adalah dengan skala *work-family conflict* yang dirancang sendiri oleh peneliti, kemudian menggunakan skala *Well-being Job Satisfaction* dari Hackman and Oldham, skala *work and family role salience* yang dikembangkan oleh peneliti sendiri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda (*work family conflict*) terhadap kesejahteraan *well being*, dan hubungan antara *work salience* berhubungan dengan *distress*.

Penelitian selanjutnya yaitu berjudul *Trait Emotional Intelligence and Work Family Conflict in Fathers* yang dilakukan oleh Biggart, dkk (2010). Penelitian ini dilakukan kepada 179 karyawan laki-laki yang telah berkeluarga. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa karyawan lelaki yang telah berkeluarga yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, menunjukkan karyawan tersebut lebih sedikit mengalami konflik peran ganda.

Penelitian yang tidak jauh berbeda juga dilakukan oleh Shi, dkk (2013) dengan

judul *Work Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator*. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di sekolah menengah atas di China yang berjumlah 212 orang. Hasil dari penelitian ini ditemukan hubungan negatif antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja dan kecerdasan emosional. Dimana dalam penelitian ini, untuk mengurangi konflik peran ganda guna meningkatkan kepuasan kerja guru, diperlukan semacam pelatihan nilai-nilai dari kecerdasan emosi. Dengan meningkatkan kecerdasan emosi, maka hal tersebut akan mengurangi konflik peran dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, meskipun terdapat persamaan variabel yang digunakan dalam penelitian akan tetapi terdapat perbedaan dalam penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat dosen sebagai subjek penelitian dengan berbagai pertimbangan, selain pada subjek penelitian, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat dilakukannya penelitian yaitu dilakukan di daerah Palembang. Selain itu penelitian mengenai kecerdasan emosional dan konflik peran ganda belum pernah dilakukan sebelumnya terhadap dosen. Oleh karena itu menurut peneliti penelitian ini orisinal dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah. 2008. Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4 (1).
- Almasitoh, U.H. 2012. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*. 8(1).
- Apollo, dan Cahyadi. 2012. Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Psikologi*. No.2. ISSN 0854-1981
- Artha, N, W., Supriyadi. (2013). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Self Efficacy Dalam Pemecahan Masalah Penyesuaian Diri Remaja Awal. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 1, No. 1.
- Azwar, S (2014a). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2014b). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baah, K. D. (2015). Work-family Conflict, Demographic Characteristics and Job Satisfaction among Ghanaian Corporate Leaders. *International Journal Of Business*, 20(4), 2015 ISSN: 1083-4346
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*. 35 (2).
- Biggart, dkk (2010). Trait emotional intelligence and work-family conflict in fathers. *Journal Personality and Individual Differences*. 48
- Bighami, dkk. 2013. The Effect of Emotional Intelligence on Work-Family Conflict Among Employees in Manufacturing Environment Using Structural Equation Modeling. *Shiraz Journal of System Management*. 1(2).

- Bukki., Olugbenga A. (2014). Influence of Emotional Intelligence and Work-Family Conflict on Organizational Citizenship Behaviour of Secondary School Business Subjects' Teachers in Ogun State. *Journal of Education and Human Development*. 3(3).
- Chira, S. (2003). *Ketika Ibu Harus Memilih: Pandangan Baru Tentang Peran Ganda Wanita Bekerja*. Bandung: Qanita
- Chusniatun., Kuswardhani., Suwandi, J., (2014). Peran Ganda dPengembangan Karier Guru-Guru Perempuan di Sekolah Muhammadiyah Di Kota Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. 24(2).
- Dasgupta, M. 2010. Emotional Intelligence Emerging as A Significant Tool For Female Information Technology Professionals In Managing Role Conflict and Enhancing Quality Of Work-Life and Happiness. *Asian Journal of Management Research*. University of Calcutta. ISSN 2229 – 3795
- Davis, Stephen.,dkk. 2013. *Psychology*. 1st ed .United State of America : Pearson Education, Inc.
- Erkmen , T, dan Esen, . 2014. Work-Family, Family Work Conflict and Turnover Intentions Among the Representatives of Insurance Agencies. *Journal of Business, Economics, and Finance*. 3 (3).
- Ermawati, S. 2016. Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir ditinjau dalam Perpektif Islam. *Jurnal Edutama*. 2(2).
- Feldmen, Robert S. 2011. *Understanding Psychology*. 10th ed. New York: McGrawhil Companies, Inc.
- Frone, M, R., dkk. (2005). *Handbook of Work Stress*. New Delhi: Sage Publications
- Goleman, D. 2016. *Emotional Intelligenc : Mengapa EQ lebih penting daripada IQ*. Cetakan-14. Ahli Bahasa: Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Haar, J. (2008). Work-Family Conflict and Job Outcomes: The Moderating Effects of Flexitime Use in a New Zealand Organization. *New Zealand Journal of Employment Relations*. 33(1)
- Habel, Martha.(2013). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik. Peran Ganda pada Guru Wanita Di Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 1(2).
- Hennessy, K.D.(2005). Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study. *Thesis* submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park in partial fulfillment of the requirements for the degree of.Masters of Arts.
- Ifhami, A., Helmi, A.(2002). Hubungan Kecerdasan Emosi den Kewirausahaan pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*. No.2. ISSN : 0215 - 8884
- Irviana. L. (2016). Mediation Role Emotional Exhaustion to The Relationship between Work-Family Conflicts and Job Performance. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*. 14 (2).
- Jati, G. W., Yoenanto, N.H. (2013). Kecerdasan Emosional Siswa Sekolah Menengah Pertama Ditinjau dari Faktor Demografi. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*. 2(2).
- Laksmi, N.A.P dan Hadi, Cholicul.(2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1 (2).
- Lanoil, G, W. (1994). *Wanita dan Stres*:Seri Kesehatan Wanita. Jakarta: Arcana
- Larasati, Yasmin. (2015). Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja. *Nasakah Publikasi* Fakultas Psikologi Universitas Surakarta.

- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 19 (1), 76-94.
- Lewis, dkk.(2008). *Handbook of Emotion*. 3th ed. Newyork: The Guilford Press. 533-547
- Lubis, C, P. (2004). Implementasi Thri Dharma Perguruan Tinggi dalam Mendukung Disiplin Nasional. *e-USU Repository*. Universitas Sumatera Utara
- Myers, D. G. (2013). *Psychology, 10th ed*. United State of America: 41 Mansion Avenue
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metedologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung
- Noor, Noraini (2004). Work-Family Conflict, Work- and Family- Role Salience, and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*. 144(4)
- Nurdin, (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Penyesuaian Sosial Siswa Di Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 9(1). 98-106
- Rahayu, A. W. (2015). Perempuan dan Belenggu Peran Kultural. Diakses pada tanggal 23 Februari 2017 dari <http://www.jurnalperempuan.org/blog2/perempuan-dan-belenggu-peran-kultural>
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span Development: Perkembangan Masa Hidup. Edisi Ketigabelas*. Jakarta: Erlangga
- Sari, dkk. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Bpk RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen*. 3 (2). ISSN 2302-0199.

- Sari,. Widyastuti. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Manajemen Konflik Pada Istri. *Jurnal Psikologi*. 11 Nomor (1)
- Setyowati, (2013). Work Family Conflict pada Perempuan Bekerja (Studi Kasus : Dosen Perempuan di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). *Kertas Kerja Ekonomika dan Bisnis*.
- Shi, dkk. (2012). Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator. *Research article*.
- Sousa (2013). Family-Work Conflict, Job Satisfaction and Burnout of Working Women With Children. *Philosophiae Doctor (Phd) in Organisational Behaviour in The Faculty of Economic And Management Sciences University Of Pretoria*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiowati. (2012). Analisa Konflik Keluarga Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Wanita pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tira Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 5(3).
- Suryana, Y., Bayu K. (2015). *Kewirausahaan: Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*. Ed.2. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sya'ban, A. (2005). *Teknik Analisis Data Penelitian Aplikasi Program SPSS dan Teknik Menghitungnya*. Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Jakarta Timur.
- Thamrin, K. H., Bashir, A. (2015). Persepsi Seseorang Dalam Memilih Pekerjaan Sebagai Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 13 (3).

Widyawati, W. Setipu, R., Napitipulu, N. (2014). Penerapan Analisis Konjoin pada Preferensi Mahasiswa Terhadap Pekerjaan. *Saintia Matematika*. 2(2). ISSN: 2337-9197

Zulkarnain. (2016). Profesi Menarik yang Harus Anda Pilih. Diakses pada tanggal 15 Mei 2017. Dari http://www.kompasiana.com/mato/profesi-menarik-yang-harus-anda-pilih_57e4f14732937397158c1f6.