

KONFLIK PERAN GANDA, KECERDASAN EMOSI, DAN KINERJA GURU WANITA YANG SUDAH MENIKAH

Indria Hapsari

Universitas Gunadarma, indriahapsari@staff.gunadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosi terhadap kinerja guru yang sudah menikah, dan juga pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kinerja guru wanita yang sudah menikah. Subjek penelitian ini adalah 141 orang yang berasal dari 17 Sekolah Dasar Negeri di Jakarta. Hasil analisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja diketahui bahwa signifikansi regresi adalah sebesar 0,112 ($p > 0,05$) dan R square sebesar 0,018. Besarnya signifikansi regresi kecerdasan emosi terhadap kinerja adalah sebesar 0,739 ($p > 0,05$) dan R square sebesar 0,001. Dan besaran signifikansi regresi konflik peran ganda dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar 0,272 ($p > 0,05$) dan R square sebesar 0,019. Dari analisis diketahui bahwa dari ketiga hipotesis yang disampaikan peneliti, ketiganya ditolak. Konflik peran ganda dan kecerdasan emosi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja subjek guru yang sudah menikah dalam penelitian ini, serta konflik peran ganda dan kecerdasan emosi secara bersama-sama juga tidak berpengaruh terhadap kinerja subjek guru wanita yang sudah menikah dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Konflik peran ganda, Kecerdasan Emosi, Kinerja, Guru*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman, kebutuhan manusia menjadi semakin meningkat. Dengan bertambahnya jumlah kebutuhan, tak ayal membuat tuntutan hidup menjadi semakin meningkat pula. Alasan bahwa penghasilan suami yang tidak mencukupi kebutuhan menjadi pencetus mengapa wanita memilih untuk bekerja. Namun selain itu, ternyata terdapat faktor pencetus lain yang membuat wanita memilih untuk bekerja, diantaranya adalah untuk mengaktualisasi diri, menambah wawasan, ingin memiliki kebebasan finansial, dan yang mengejutkan bekerja kini juga merupakan suatu gaya hidup bagi wanita (Tari, 2013).

Mungkin terlihat para ibu yang tinggal di rumah adalah yang terbaik karena mereka mengalami stres yang lebih sedikit, namun penelitian tidak mendukung anggapan ini. Menarik

untuk dicatat bahwa secara umum, wanita yang bekerja di luar rumah menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sehat dan lebih bahagia dibandingkan mereka yang tidak bekerja (Halpern & Murphy, 2005). Dalam *literature review* studi Barnett dan River (dalam Halpern & Murphy, 2005), menyebutkan bahwa wanita yang bekerja lebih rendah tingkat depresinya dan dilaporkan memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dibandingkan dengan wanita lain yang tidak bekerja. Sehingga mungkin alasan inilah yang menyebabkan banyak wanita yang menikah akhirnya memutuskan untuk bekerja.

Memainkan banyak peran dalam kehidupan bukanlah persoalan yang mudah. Seorang wanita menikah yang memutuskan untuk bekerja tentu berharap tetap dapat memiliki waktu untuk menghabiskan waktu di rumah dan membuat kehidupan pribadi

menjadi lebih memuaskan, namun individu tersebut tidak dapat bertindak seperti apa yang diinginkan dikarenakan tekanan dan tuntutan dari organisasi (Ahmad & Skitmore, 2003). Sehingga dengan keadaan seperti demikian, wanita menikah yang bekerja mungkin akan mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya yang mungkin akan membuat individu tersebut menjadi kesulitan untuk dapat memiliki kinerja yang baik ketika berada di tempat kerja. Begitu pun pada wanita menikah yang bekerja sebagai seorang guru.

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang mudah, guru merupakan panggilan hati, bukan hanya sekedar untuk mencari materi. Hal ini dikarenakan seorang guru dituntut kesabaran dan juga harus penuh dengan kasih sayang dalam menangani dan menyampaikan pengetahuan serta keterampilan pada anak didiknya. Oleh karenanya, penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran penting, yakni sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi disamping tenaga kependidikan lainnya. Hal tersebut karena guru bersinggungan langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang pada akhirnya diharapkan akan menghasilkan tamatan yang berkualitas. Pentingnya peran guru dalam kehidupan pada akhirnya membuat kinerja guru menjadi sesuatu yang sangat penting dan diperlukan.

Ardiyansyah (2013) mengatakan, guru dengan kinerja yang baik, dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan

dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Kinerja guru inilah yang kemudian merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya.

Dessler (1997) menjelaskan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sementara Mangkunegara (2006) menjelaskan pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja individu, baik faktor yang berasal dari dalam diri individu, maupun yang berasal dari luar diri individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Timpe (dalam Mangkunegara, 2012) yang menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu yang bekerja antara lain adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Baik keluarga, perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sementara faktor internal adalah yang berhubungan dengan sifat-sifat dan karakter pribadi seseorang.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah keluarga. Ketika tatanan kehidupan di keluarga berjalan lancar, maka akan minim konflik dan membuat individu yang bekerja sebagai guru dapat bekerja secara maksimal. Namun ketika terjadi suatu permasalahan dalam keluarga, hal ini akan memungkinkan terjadinya suatu konflik peran yang akan mengganggu stabilitas ketika bekerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja. Oleh karenanya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya adalah konflik peran ganda.

Konflik peran ganda dikonseptualkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai jenis konflik antar peran dimana masalah pekerjaan dan keluarga mengerahkan tekanan pada individu, menciptakan konflik dengan beberapa set tekanan (masalah keluarga) yang kemudian meningkatkan kesulitan pada set tekanan lain (masalah pekerjaan). Konflik peran ganda diasumsikan menjadi dua arah, suatu pekerjaan dapat mengganggu keluarga (*work to family conflict*) dan keluarga dapat mengganggu suatu pekerjaan (*family to work conflict*). Bukti menunjukkan bahwa kedua asumsi konflik tersebut merupakan hal yang berbeda namun saling terkait satu sama lain (dalam Grzywacz, dkk 2007).

Penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan *work-family conflict* dan kinerja antara lain dilakukan oleh Wirakristama (2011) yang melakukan analisis konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap kinerja karyawan wanita memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda pada karyawan

wanita, maka semakin rendah pula kinerja mereka.

Selain faktor eksternal, faktor internal juga turut serta mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kecerdasan emosi. Patton (1997) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mencapai suatu tujuan, membangun hubungan yang produktif, dan mencapai kesuksesan dalam bekerja. Goleman (1997) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap yang didasarkan pada pikiran yang sehat. Menurut Goleman, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang di sekeliling.

Meyer (2011) juga mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan khusus untuk membaca perasaan terdalam orang-orang yang dihadapi, dengan maksud mengatasi relasi secara efektif. Meyer juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membantu mereduksi perasaan stres, masalah-masalah yang tidak perlu, konflik yang memakan waktu dan tidak berguna, dan perasaan negatif.

Hubungan antar kecerdasan emosi dan kinerja diteliti oleh Wibowo, Ediati dan Masykur (2013) yang bertujuan untuk mengetahui korelasi kecerdasan emosi dengan kinerja guru. Sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang guru SMA Negeri 2 Ngawi. Hasil penelitian mengindikasikan

hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosi dengan kinerja guru SMA Negeri 2 Ngawi. Semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Peneliti lainnya yang juga melakukan penelitian mengenai hubungan kecerdasan emosi dengan kinerja adalah Sakdanur (2005) yang melakukan penelitian yang deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan kecerdasan emosi dengan kinerja. Penelitian ini mengambil sampel 70 orang kepala sekolah SLTP di Riau Daratan Provinsi Riau. Kesimpulan dari penelitian menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja kepala sekolah. Oleh karena itu, kinerja kepala sekolah dapat diperbaiki dengan meningkatkan kecerdasan emosional.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa guru sebagai ujung tombak pendidikan perlu untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merasa penting untuk meneliti apakah terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan kecerdasan emosi terhadap kinerja pada guru wanita yang sudah menikah?

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di 17 sekolah di wilayah Jakarta. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 141 guru yang dibuat berdasarkan beberapa karakteristik, antara lain: (1)Wanita, (2)Sudah menikah, (3)Sudah memiliki anak, dan (4)Tidak memiliki asisten rumah tangga. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengambilan sampel *non probability* dengan jenis *purposive sampling*, yaitu sampel diambil berdasarkan pada ciri-

ciri tertentu yang diperkirakan memiliki kesamaan ciri yang dijadikan kunci dalam pengambilan sampel (Silalahi, 2009).

Pada penelitian ini, peneliti menyiapkan dua buah skala, yakni skala konflik peran ganda dan skala kecerdasan emosi. Skala konflik peran ganda diadaptasi dari Carlson (dalam Herts, 2010) yang disusun berdasarkan bentuk-bentuk konflik peran ganda. Skala kecerdasan emosi diadaptasi dari Kurniawan (2009) yang disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosi dari Goleman (dalam Carr, 2004). Skala konflik peran ganda berjumlah 18 aitem sedangkan skala kecerdasan emosi berjumlah 50 aitem. Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai. Hasil perhitungan daya diskriminasi kedua variabel berada dalam tingkat yang baik. Reliabilitas skor skala *work-family conflict* adalah sebesar 0.863 sedangkan reliabilitas kecerdasan emosi adalah sebesar 0.924.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai kinerja pada subjek penelitian diketahui berdasarkan penilaian yang dilakukan atasan langsung, yaitu kepala sekolah yang secara rutin diberikan setiap tahunnya. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap skala konflik peran ganda, diketahui bahwa sebanyak 2 aitem gugur. Tersisa 16 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.312 sampai 0.626. Sedangkan koefisien reliabilitas alat ukur skala konflik peran ganda adalah sebesar 0.863.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap skala kecerdasan emosi, diketahui bahwa sebanyak 11 aitem gugur. Tersisa 39 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem

yang baik. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.302 sampai 0.690. Sedangkan koefisien reliabilitas alat ukur skala kecerdasan emosi adalah sebesar 0.924.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja guru wanita yang sudah menikah”; “terdapat pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap kinerja guru wanita yang sudah menikah”; dan “terdapat pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kinerja guru wanita yang sudah menikah” ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara konflik peran ganda dan kinerja guru wanita yang sudah menikah dalam penelitian ini adalah sebesar 0.112 ($p>0.05$), hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja guru wanita yang sudah menikah dalam penelitian ini. Sementara nilai *R square* adalah sebesar 0.018. Hal ini berarti konflik peran ganda dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 1.8% terhadap kinerja pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 98.25 lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara kecerdasan emosi terhadap kinerja guru wanita yang sudah menikah dalam penelitian ini adalah sebesar 0.739 ($p>0.05$), hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja guru wanita yang sudah menikah dalam penelitian ini. Nilai *R square* yang ditemukan adalah sebesar 0.001. Hal ini berarti kecerdasan emosi dalam penelitian ini

hanya memiliki pengaruh sebesar 0.1% terhadap kinerja pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 99.9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil analisis selanjutnya bahwa signifikansi regresi antara konflik peran ganda dan kecerdasan emosi secara bersama-sama dalam penelitian ini adalah sebesar 0.272 ($p>0.05$), hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik peran ganda dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kinerja pada guru wanita yang sudah menikah dalam penelitian ini. Nilai *R square* yang ditemukan adalah sebesar 0.019. Hal ini berarti konflik peran ganda dan kecerdasan emosi dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 1.9% terhadap kinerja pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 89.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hal ini berarti konflik peran ganda ataupun kecerdasan emosi serta konflik peran ganda dan kecerdasan emosi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri wanita yang sudah menikah dalam penelitian ini.

Hal ini mungkin disebabkan karena seseorang yang mengalami konflik peran ganda belum tentu mengalami penurunan kinerja dalam pekerjaan, karena hal ini bergantung pula pada cara pandang atau persepsi terhadap konflik peran ganda tersebut. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munandar (dalam Wijianti, 2008) yang menemukan bahwa 40% dari responden wanita yang berperan sebagai ibu dan pekerja merasa tidak bersalah karena ia merasa bekerja demi kepentingan anak-

anaknyanya. Hal ini terjadi karena sang ibu tidak merasa mengabaikan tugas rumah tangganya, dan juga tetap memberikan perhatian kepada anak dan dapat mengatur waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya konflik peran ganda pada wanita yang bekerja tidak selalu berdampak negatif. Hal ini juga didukung dengan pendapat Lacey (2003; dalam Wijianti, 2008) yang menyatakan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan suatu pembelajaran, pertumbuhan, perubahan, dan hubungan-hubungan yang lebih baik. Kenyataan lain yang mungkin menyebabkan konflik peran ganda dan kecerdasan emosi tidak berpengaruh pada kinerja guru wanita dalam penelitian ini adalah bahwa jam kerja guru dalam penelitian ini relatif tidak panjang dan juga stabil. Sehingga mereka dapat lebih baik mengatur waktu untuk keluarga maupun untuk pekerjaan. Selain itu faktor pengalaman kerja subjek guru wanita dalam penelitian ini juga mungkin menjadi penyebab bahwa konflik peran ganda dan kecerdasan emosi tidak berpengaruh pada kinerja guru wanita dalam penelitian ini.

Subjek dalam penelitian ini sebagian besar adalah guru senior yang masa kerjanya sudah sangat lama, dan memiliki jam terbang serta pengalaman kerja yang tinggi. Londo (dalam Suryani, 2011) menyatakan bahwa pengalaman adalah pekerjaan yang akan menghasilkan perubahan ke arah kematangan tingkah laku, penambahan pengertian dan pengayaan informasi. Perubahan ke arah yang baik akan dapat meningkatkan kinerja. Ditambahkan oleh Londo, seseorang yang sudah berpengalaman dalam bekerja selama 15 tahun sampai dengan 26 tahun akan lebih berhasil dalam hal mengatasi pemecahan masalah atau mengelola konflik.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu pengawas sekolah di Jakarta mungkin cukup menjawab pertanyaan peneliti mengenai mengapa guru di Sekolah Dasar Negeri rata-rata sudah memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan sudah berumur. Beliau mengatakan bahwasanya Sekolah Negeri di Jakarta, khususnya Sekolah Dasar Negeri memang kekurangan tenaga kerja guru muda. Hal ini dikarenakan pengangkatan guru jarang sekali dilakukan. Pengangkatan besar-besaran guru terakhir kali dilakukan pada tahun 1985. Guru-guru muda di Sekolah Dasar Negeri biasanya di isi oleh tenaga honorer, namun tetap saja tenaga guru honorer sangatlah sedikit apabila dibandingkan dengan guru-guru senior di Sekolah.

Subjek dengan masa kerja 30-39 tahun mendominasi subjek dalam penelitian ini (38,6%) yang selanjutnya disusul oleh subjek dengan masa kerja 20-29 tahun (28,6%). Dikatakan oleh Suryani (2011) dalam penelitiannya bahwa pengalaman mengajar sangat penting bagi seorang guru. Pengalaman mengajar penting bagi seorang guru untuk membentuk kematangan dan kemantapan perilaku guru yang bersangkutan. Dengan demikian, semakin lama pengalaman seseorang guru, maka semakin mantap pula kematangan pribadinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercayanya kepadanya, sehingga kemungkinan untuk berhasil dalam menjalankan tugas adalah lebih besar. Selain masa kerja yang sudah lama, mayoritas usia perkawinan subjek dalam penelitian ini juga terbilang sudah lama. Jumlah subjek dengan usia perkawinan 30-39 tahun merupakan usia perkawinan subjek yang paling banyak (32.1%), kemudian di susul oleh subjek dengan usia perkawinan 20-29 tahun (31.4%), sisanya di isi oleh subjek dengan usia perkawinan 01-09 (22.9%), dan 10-19 (13.6%).

Guru yang sudah lama masa kerja dan usia perkawinannya sudah terbiasa dengan ritme kerja dan ritme di keluarganya. Sehingga karena faktor terbiasa, resiko konflik peran ganda mempengaruhi kinerja menjadi semakin kecil, begitupun kecerdasan emosi menjadi tidak memegang peranan besar pada kinerja. Selain itu, karena usia subjek dan usia perkawinan subjek yang sudah lama, kemungkinan anak-anak subjek sudah besar, atau mungkin sudah ada yang sudah menikah, sehingga anak sudah tidak lagi dibawah pengasuhan subjek. Sehingga pengalaman kerja dan usia perkawinan perlu diperhatikan dalam pengujian pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosi terhadap kinerja pada subjek dalam penelitian ini.

Guru yang menjadi subjek dalam penelitian ini sebagian besar merupakan Pegawai Negeri Sipil. Dimana proses untuk dapat menjadi seorang PNS, guru harus melewati proses penyeleksian yang panjang dan cukup ketat. Guru-guru dengan kinerja yang baiklah yang selanjutnya dapat lolos uji seleksi dan selanjutnya diangkat menjadi guru PNS. Dengan demikian, kinerja guru dalam penelitian ini pastilah baik. Sehingga faktor-faktor seperti konflik peran ganda dan kecerdasan emosi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja subjek dalam penelitian ini.

Selain itu, guru juga harus memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang dimiliki seorang guru mempengaruhi pengangkatan dan kenaikan golongannya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan salah satu kepala Sekolah Dasar Negeri, dimana ia mengatakan bahwa, penilaian kinerja yang dilaksanakan tiap tahun yang akan mempengaruhi kenaikan golongan dan pangkat seorang guru. Kepala sekolah juga mengatakan bahwa mayoritas guru pada sekolah yang dipimpinnya merupakan guru PNS dengan golongan III dan IV, dimana golongan IV

merupakan golongan puncak. Hal ini memperkuat bukti bahwa kinerja guru dalam penelitian ini pastilah baik.

Penilaian kinerja selain dilaksanakan setiap tahun, juga dilakukan tiap bulannya. Setiap bulan kepala sekolah harus melaporkan kinerja guru untuk menentukan apakah guru tersebut berhak atau tidak memperoleh tunjangan. Jika kinerja guru yang bersangkutan rendah pada bulan itu, maka ia tidak akan mendapatkan tunjangannya.

Guru sekolah yang juga PNS mendapatkan tunjangan dari pemerintah berupa Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan juga tunjangan sertifikasi. Dengan adanya tunjangan-tunjangan tersebut, dan dengan tuntutan bahwa mereka harus memiliki kinerja baik untuk dapat menaikan golongan serta mengembangkan karirnya, sehingga guru-guru dalam penelitian ini mungkin meredam segala permasalahan yang dialaminya baik masalah dengan pekerjaan, keluarga, masalah internal dirinya, maupun yang lain-lain untuk tetap dapat komitmen dengan pekerjaannya dan tetap menjaga kinerjanya agar tetap baik.

Berdasarkan data penelitian ini, konflik peran ganda dan kecerdasan emosi tidak dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru wanita yang sudah menikah dalam penelitian ini. Sehingga mungkin terdapat faktor lain yang lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mempersiapkan skala, namun ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan penelitian ini mempunyai kelemahan, antara lain: peneliti tidak dapat secara langsung berhadapan dengan subjek penelitian karena skala penelitian dititipkan kepada masing-masing kepala sekolah. Peneliti tidak dapat mengawasi proses pengisian skala

untuk memastikan apakah pengisian skala dilakukan secara jujur atau tidak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosi terhadap kinerja. Serta konflik peran ganda dan kecerdasan emosi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Namun meskipun hipotesis dalam penelitian ini ditolak, diharapkan subjek tetap berhati-hati akan penurunan kinerjanya yang mungkin saja disebabkan oleh tekanan konflik peran ganda dan kecerdasan emosi yang kurang baik. Subjek juga diharapkan untuk mengelola dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya konflik peran ganda serta selalu menjaga agar kecerdasan emosinya stabil sehingga pekerjaan subjek tetap bisa dijalankan dengan baik.

Kemudian untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengeliti konflik peran ganda, kecerdasan emosi dan kinerja guru wanita yang sudah menikah agar memperhatikan indikator umur, serta pengalaman kerja subjek. Selain itu, usia perkawinan subjek juga perlu diperhatikan. Selanjutnya tampaknya untuk meneliti mengenai kinerja guru, sebaiknya memilih guru yang bekerja di sekolah swasta sebagai subjeknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. & Skitmore, M. (2003). *Work-Family Conflict: a Survey of Singaporean Workers. Singapore Management Review. Singapore Institute of Management. 25(1), 35-52*
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Carr, A. (2004). *Positive psychology : The science of happiness and human strengths. New York : Brunner-Routledge.*
- Davis, K.D& Newstrom, J. 1989. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition. Mc. Graw-Hill. International, Singapura*
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta.*
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1995). *Organisasi dan Manajemen, perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kelima, Jilid 2. Alih Bahasa: Agung Dharma. Erlangga, Jakarta*
- Goleman, D. (1997). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ. Alih bahasa : T. Hermaya. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*
- Goleman, D. (1999). *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi. Alih bahasa : Alex Tri Kantjono Widodo Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.*
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosi: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ. Alih Bahasa : T Hermaya Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.*
- Greenhaus H.J & Beutell J.N. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review. 10(1). 76-88. doi: 10.2307/258214*
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Marín, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L., & Quandt, S. A. (2008). *“Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos” : Correction. Journal of Applied Psychology, 93(4), 922–922. doi:10.1037/0021-9010.93.4.922*
- Halpern F.D. & Murphy E.S. (2005). *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction: Changing*

- the Methapor*. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey.
- Herst, D.E. (2003). *Cross-Cultural Measurement Invariance Of Work/Family Conflict Scales Across English-Speaking Samples*. Desertasi. University of South Florida.
- Kurniawan, B. (2009). *Kontribusi Kecerdasan Emosional terhadap Kemandirian Mahasiswa Perguruan Tinggi Kedinasan X*. Skripsi. Universitas Gunadarma.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Meyer, H.R. (2011). *Emotional Intelligence : Cara Humanis Memimpin Bisnis*. Alih bahasa : Munir. Nuansa, Bandung.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Patton, P. (1997). *EQ Pelayanan Sepenuh Hati : Meraih EQ untuk Pelayanan yang Memuaskan Pelanggan*. Alih bahasa : Hermes. Pustaka Delapratasa, Jakarta
- Patton, P. (1998). *EQ di Tempat Kerja*. Alih bahasa : Zaini Dahlan. Pustaka Delapratasa, Jakarta.
- Pedoman Pelaksanaan Pelaksanaan Kinerja Guru. (2012). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Robbins, P.S. (2006). *Organizational Behavior*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Tari. (2003). *Wanita Bekerja, Ini Alasannya!*. Diakses dari : <http://nyata.co.id/2013/02/wanita-bekerja-ini-alasannya/>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Di akses dari <http://www.sjdih.depkeu.go.id/>.
- Wibowo, D.M., Ediati, A., & Masyakur, A.M. (2013). *“Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ngawi*. Jurnal. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. Diakses dari http://eprints.undip.ac.id/24782/1/jurnal_fix.pdf
- Wirakristama, C.R. (2011). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family conflict) terhadap Kinerja Kayawan Wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Universitas Diponegoro Fakultas Psikologi.
- Wijianti, R. (2008). *Hubungan Antara Work-Family Conflict dengan Motivasi Berprestasi pada Wanita yang Bekerja Seagai Agen Asuransi*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Yavas, U & Babakus, E. (2008). Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter. *International Journal of Service Industry Management*. 19(1). 7-31