

***THE EFFECT OF DUAL ROLE CONFLICT, EMOTIONAL INTELLIGENCE,  
QUALITY OF WORK LIFE, AND WORK-LIFE BALANCE ON THE  
PERFORMANCE OF FEMALE CIVIL SERVANTS AT THE RECTORATE OF  
PATTIMURA UNIVERSITY***

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KECERDASAN EMOSIONAL,  
*QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK LIFE BALANCED* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI ASN WANITA DI REKTORAT UNIVERSITAS  
PATTIMURA**

**Yonah M. Persulesy<sup>1</sup>, Conchita Latupapua<sup>2</sup>, Agusthina Risambessy<sup>3</sup>**

PascaSarjana Universitas Pattimura<sup>1,2,3</sup>

[yonahmargrit@gmail.com](mailto:yonahmargrit@gmail.com)<sup>1</sup> [ars5clay@gmail.com](mailto:ars5clay@gmail.com)<sup>2</sup>,

[risambessyagusthina68@gmail.com](mailto:risambessyagusthina68@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of dual role conflict, emotional intelligence, quality of work life, and work life balance on the performance of female civil servants at the Rectorate of Pattimura University in Ambon. The research method used is an explanatory survey with a quantitative approach. The research sample was determined using purposive sampling. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that dual role conflict had a significant negative effect on employee performance. Conversely, emotional intelligence, quality of work life, and work-life balance had a significant positive effect on performance. The R-square value of 0.874 indicates that the four independent variables in the model are able to explain 87.4% of the variation in employee performance, while the remaining 12.6% is influenced by other factors outside the model.*

**Keywords:** *Dual Role Conflict, Emotional Intelligence, Quality of Work Life, Work Life Balance, Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional, quality of work life, dan work life balance terhadap kinerja pegawai ASN wanita di Rektorat Universitas Pattimura Ambon. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, kecerdasan emosional, quality of work life, dan work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Nilai R-square sebesar 0,874 mengindikasikan bahwa keempat variabel independen dalam model mampu menjelaskan 87,4% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya 12,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

**Kata Kunci:** Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, Quality of Work Life, Work Life Balance, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi karena kualitasnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan SDM yang kompeten, terampil, dan berintegritas untuk meningkatkan produktivitas kerja serta menciptakan daya saing yang kuat. Dalam konteks

birokrasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting sebagai motor penggerak pelaksanaan administrasi dan pembangunan nasional. Kinerja ASN merefleksikan sejauh mana tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi fokus penting agar pelayanan publik dapat berjalan secara efektif, efisien, dan profesional.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja ASN, khususnya ASN wanita, masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu faktor yang banyak diperbincangkan adalah konflik peran ganda. Peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja pada era globalisasi merupakan hal positif yang menandai adanya kesetaraan gender, di mana wanita tidak hanya berperan dalam ranah domestik, tetapi juga aktif dalam sektor publik. Namun, kondisi ini sering menimbulkan tekanan ganda karena wanita harus menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai istri dan ibu dalam keluarga serta sebagai pegawai yang dituntut profesional dalam pekerjaan. Beban ganda ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan, sehingga memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja.

Selain konflik peran ganda, faktor lain yang memengaruhi kinerja ASN wanita adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengelola emosi, mengendalikan stres, menjaga hubungan interpersonal, dan mempertahankan motivasi dalam bekerja. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa kecerdasan emosional berperan lebih dominan dibandingkan kecerdasan intelektual dalam menentukan keberhasilan kerja seseorang. ASN wanita dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengatasi tekanan peran ganda dan menjaga stabilitas kinerja, sedangkan rendahnya kecerdasan emosional dapat memperbesar risiko terjadinya konflik personal maupun profesional.

Kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL) juga merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kinerja pegawai. QWL mencakup aspek-aspek seperti rasa aman dalam bekerja,

lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan diri, serta budaya organisasi yang sehat. Pegawai dengan QWL yang baik cenderung memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja rendah, maka pegawai lebih rentan mengalami stres, kejenuhan, dan penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan QWL perlu mendapat perhatian khusus dalam manajemen SDM, termasuk di instansi pemerintahan.

Faktor berikutnya yang tidak kalah penting adalah keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance. Work-life balance menjadi isu krusial terutama bagi ASN wanita karena mereka memiliki tuntutan ganda, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini dapat memunculkan konflik, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak negatif terhadap produktivitas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mayoritas wanita pekerja mengalami kesulitan mencapai work-life balance dibandingkan pria, disebabkan oleh kompleksitas peran domestik yang melekat pada diri mereka. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengganggu kesehatan mental maupun kualitas kehidupan keluarga.

Permasalahan tersebut juga dialami oleh ASN wanita di Rektorat Universitas Pattimura Ambon, yang memiliki peran strategis sebagai pusat administrasi dan layanan teknis universitas. Rektorat menjadi titik sentral pengelolaan berbagai aspek mulai dari akademik, keuangan, kemahasiswaan, alumni, hingga kerjasama institusi. Dengan beban kerja yang cukup tinggi, ASN wanita dituntut untuk memberikan pelayanan optimal bagi mahasiswa, dosen, dan stakeholder

universitas. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa kinerja ASN wanita di Rektorat Universitas Pattimura belum sepenuhnya maksimal. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh faktor konflik peran ganda, rendahnya kecerdasan emosional, kurang optimalnya kualitas kehidupan kerja, serta tantangan dalam menjaga work-life balance.

Berdasarkan uraian tersebut, penting dilakukan penelitian yang menganalisis pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan work-life balance terhadap kinerja ASN wanita di Rektorat Universitas Pattimura. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, sekaligus menjadi masukan praktis bagi universitas dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja ASN wanita agar pelayanan publik berjalan lebih efektif dan profesional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey, yaitu metode yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan atau pengaruh di antara variabel tersebut.

Pemilihan metode ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa explanatory research tidak hanya menggambarkan fenomena empiris, tetapi juga menganalisis hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian ditetapkan di Rektorat Universitas Pattimura Ambon dengan pertimbangan bahwa unit ini merupakan pusat aktivitas administratif dan pelayanan universitas, sehingga kinerja ASN di dalamnya sangat menentukan efektivitas organisasi. Populasi penelitian adalah seluruh ASN wanita yang bekerja di Rektorat Universitas Pattimura Ambon. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu agar sesuai dengan fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria yang digunakan meliputi: (1) pegawai Rektorat Universitas Pattimura, (2) berjenis kelamin wanita, dan (3) berstatus ASN (PNS maupun PPPK). Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 42 orang ASN wanita.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Persamaan Regresi dan Uji Hipotesis (t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	18.417	5.244		3.512	.001
	Konflik Peran Ganda	-.208	.117	-.125	-	.049
	Kecerdasan Emosional	.179	.088	.136	2.027	.044
	Quality of Work Life	.295	.080	.251	3.699	.000
	Work Life Balanced	.414	.124	.239	3.338	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = -18,417 - 0,208X_1 + 0,179X_2 + 0,295X_3 + 0,414X_4 + e$$

Dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Konstanta sebesar **18,417** menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, *Quality of Work Life*, dan *Work Life Balanced*) bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai berada pada **18,417**. Nilai ini secara statistik kurang memiliki makna praktis karena dalam konteks sosial variabel, semua variabel bebas tidak mungkin bernilai nol secara simultan.
2. Koefisien regresi untuk Konflik Peran Ganda (X1) sebesar **-0,208**, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai, namun nilai koefisien yang sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik menandakan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat diabaikan dalam model ini.
3. Koefisien regresi untuk Kecerdasan Emosional (X2) sebesar **0,179**, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka kinerja akan meningkat sebesar **0,179** satuan.
4. Koefisien regresi untuk *Quality of Work Life* (X3) sebesar **0,295**, yang berarti bahwa perbaikan kualitas kehidupan kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar **0,295** satuan.
5. Sebaliknya, koefisien untuk *Work Life Balanced* (X4) adalah **0,414**, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *work life balanced* akan meningkatkan

kinerja pegawai sebesar **0,414** satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan Tabel diatas juga hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Berikut adalah interpretasinya:

1. **Konflik Peran Ganda (X1)** menunjukkan nilai signifikansi **0,049** (**<0,05**) dan nilai t hitung **-1,969**, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, konflik peran ganda dalam konteks penelitian ini tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan ASN di Rektorat Unpatti.
2. **Kecerdasan Emosional (X2)** memiliki nilai signifikansi **0,044** (**<0,05**) dan nilai t hitung **2,027**, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengenali, mengelola, dan merespons emosi dengan baik dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. **Quality of Work Life (X3)** memperoleh nilai signifikansi **0,000** (**<0,05**) dengan nilai t hitung **3,699**, menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4. **Work Life Balanced (X4)** memiliki nilai signifikansi sebesar **0,001** (**<0,05**) dan nilai t hitung sebesar **3,338**, yang berarti berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi keseimbangan antara kehidupan kerja, dapat memberikan pengaruh

terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### Uji R-Square

Uji Koefisien Determinasi (R-square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi. Nilai R-square memberikan gambaran tentang tingkat kemampuan prediksi model, di mana semakin besar nilai R-square, maka semakin baik model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Uji ini penting untuk mengevaluasi seberapa kuat hubungan secara keseluruhan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Nilai R Square yang diperoleh sebesar **0,874** atau **87,4%**. Angka ini menunjukkan bahwa **87,4%** variasi dari kinerja pegawai (variabel dependen) dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen dalam model, yaitu konflik peran ganda, kecerdasan emosional, *quality of work life*, dan *work life balanced*. Sementara itu, sisanya sebesar **12,6%** dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, nilai R Square yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai ASN perempuan di Rektorat Universitas Pattimura.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Konflik Peran Ganda (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,208 dengan nilai signifikansi sebesar  $-0.049 < 0.05$  dan nilai t-hitung sebesar -1,969. Temuan ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki

pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. H1 yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti hipotesis diterima

Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara statistik pengaruh ini memiliki kontribusi tidak terlalu besar dibandingkan dengan variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini didukung oleh penelitian Sarah dan Ribhan (2022) (2021) Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita, yang menyatakan bahwa secara parsial konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,179 dengan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar 2,027. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan beberapa studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Dedeng Abdul G. A dan Siska M. P (2021), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena individu yang mampu mengatur emosi cenderung bekerja lebih tenang, fokus, dan kolaboratif. Sarah dan Ribhan (2022) juga menyatakan bahwa

kecerdasan emosional mampu memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja, yang pada gilirannya mendorong produktivitas.

### 3. Pengaruh Work Of Life Terhadap Kinerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai t-hitung sebesar 3,699. Angka ini menandakan bahwa variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,306 satuan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kenyamanan dan kesejahteraan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muhammad Arya Dwiguna (2021) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Riskawati dkk. (2023) dalam penelitiannya di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, di mana kualitas kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Work Life Balanced Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,414 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ) dan nilai t-hitung sebesar 3,338, yang berarti bahwa variabel ini berpengaruh

signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien tersebut menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam work life balance akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,414 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian kinerja optimal pegawai perempuan ASN di lingkungan Rektorat Universitas Pattimura. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto (2022) yang menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, Davin Eldon, dkk. (2024) menyatakan bahwa work life balance berdampak positif terhadap pencapaian kinerja

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan ASN di Rektorat Universitas Pattimura. Artinya bahwa semakin rendahnya konflik peran ganda semakin tinggi kinerja pegawai perempuan. Hipotesis diterima.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. hipotesis diterima.
3. *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya semakin tinggi Quality of Work Life

yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja pehawai. Hipotesis diterima.

4. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai semakin pegawai. Hipotesis diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Amruloh, 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.
- Anwar Sanusi. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Bandung: Salemba Empat.
- Arlinda. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita. *Jurnal Humaniora*. Vol.2, No.2, Hal 185.
- Budi Gautama Siregar, 2016. "Peranan Quality Of Work Life dalam Meningkatkan Kinerja". *Yurisprudencia*, Vol. 2 No.1.
- Davin Eldon, Eko Nugroho, dan Lanny Kusuma Widjaja. 2024. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwamanulife Indonesia di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. VOL. 11 NO. 1 Januari-April, 15-29.
- Dwiguna, Muhammad Arya. 2021. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa.
- Dedeng Abdul Gani Amruloh dan Siska Mulya Pamungkas. 2021. Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8 No. 1 Februari 2021.
- Elfira. T. Rahmayati. 2020. Konflik Peran Ganda pada Wanita Karir. *Jurnal Institusi Politeknik ganesha*. Volume 3 Nomor 1.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawati tambang batu bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255–264.
- Foley, S. (2005). The Effects of Work Stressors , Perceived Organizational Support , and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong, 237–256.
- Goleman, Daniel. 2004. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan oleh T. Hermaya. 2004. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasmin, E. (2017). Pengaruh Konflik Peran Danda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Karyawan Pada PT.Bank Danamon Makasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Jacinta F. Rini. 2002. Psikologi Masalah Stres. *Jurnal Repistory Univetsitas*. Sumatera Utara.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender, Difference or Gender Similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Law, K. S., Wong, C. S., dan Song, L. (2007). Construct Validity Of Emotional Intelligence: Its Potential Utility of Management

- Studies. *Journal of Applied Psychology*.
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Muhammad Arifin dan Agus Muharto. 2022. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol 15, No 1 (2022) 37-46.
- Patton, (2002). *Kecerdasan Emosional Pengembangan Sukses Lebih Bermakna*. Jakarta: Penerbit Mitra Media.
- Pratiwi, T., & Ike Betria. (2021). Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10 (2), 1–14.
- Rantika & Sunjoyo. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha*. Bandung.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
- Riskawati, Muhammad Kasran dan Suprani Sampetan. 2023. Pengaruh *Quality of Work Life* dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol. 7 No. 1, 2023.
- Sarah Tsabitah dan R. Ribhan. 2022. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Economic Education And Entrepreneurship Journal* (2022) 5 (1): 106-113.
- Sinaga, O. S. et al. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpretama Mandiri.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Supriyati dan Bayu Al Qodri. 2022. Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*. Vol. 2, No. 1, Januari 2022, Hal. 41-50.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.