

BAB 5

KESIMPULAN

Pada bab ini berisi mengenai pembahasan mengenai hasil penelitian berdasarkan penelitian-penelitian serupa yang sebelumnya sudah pernah dilakukan, kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang peneliti tuliskan untuk pihak-pihak terkait seperti subjek penelitian, perusahaan tempat penelitian dan peneliti selanjutnya.

5.1. Pembahasan

Dari hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima atau adanya kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda wanita, sementara diketahui nilai t hitung sebesar -3,048, nilai negatif pada t hitung memiliki arti pengaruh yang terjadi antara variabel bersifat negatif atau tidak searah yaitu saat terjadi peningkatan pada satu variabel maka akan diikuti penurunan terhadap variabel yang lainnya dan apabila satu variabel menurun maka variabel yang lain akan mengalami peningkatan. Jadi semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda, begitu pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin tinggi konflik peran ganda.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya, penelitian dari Habel dan Prihastuti pada tahun 2012 menunjukkan terdapat korelasi negatif antara keerdasan emosional terhadap konflik peran ganda. Individu yang

memiliki kecerdasan emosional tinggi akan termotivasi, dan dengan demikian dapat memenuhi tuntutan peran tanpa banyak mengalami tekanan. (Habel & Prihastuti, 2012). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yunita & Fauziah pada tahun 2018, seorang ibu bekerja yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan dapat mengatasi konflik peran ganda karena mampu mengelola, memotivasi dan mengontrol emosi yang timbul, sebaliknya ibu bekerja yang memiliki kecerdasan emosional rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatasi konflik yang terjadi karena minimnya kemampuan untuk mengelola, memotivasi dan mengontrol emosi serta kurang mampu dalam memprioritaskan peran yang dimilikinya baik sebagai ibu rumah tangga maupun karyawan (Yunita & Fauziah, 2018).

Kecerdasan emosional pada penelitian ini memberikan sumbangan pengaruh sebesar 11,7% terhadap konflik peran ganda, sementara 88,3% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara analisis lain yang diketahui dalam penelitian menjelaskan bahwa nilai *Asymp Sig.* dari Pearson *Chi-Square* adalah sebesar $0,780 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan konflik peran ganda. Menurut Weda, (2008) konflik peran ganda dapat terjadi karena beberapa hal yang di antaranya berasal dari faktor eksternal seperti pengasuhan anak, pembagian waktu dan jenis pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat terjadi di lingkungan peran yang berbeda yaitu lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja yang mana setiap lingkungannya sama-sama memungkinkan untuk dapat mempengaruhi konflik peran ganda itu sendiri, jadi masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi

konflik peran ganda, seperti efikasi diri, penerimaan diri, dukungan sosial, kepuasan kerja, kepuasan menikah, stres kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

Sementara itu uji regresi linear sederhana juga dilakukan pada dua data status karyawan yang berbeda secara terpisah, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda dari tiap status kepegawaian yaitu karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Dari status karyawan tetap diketahui nilai signifikan (Sig.) adalah sebesar $0,002 < 0,05$, atau dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada karyawan tetap, sementara dari status karyawan kontrak diketahui nilai signifikan (Sig.) adalah sebesar $0,140 > 0,05$, atau dapat disimpulkan bahwa tidak ada kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pada karyawan kontrak.

Dalam penelitian juga dapat dijelaskan kategorisasi bahwa dari 72 subjek yang diteliti terdapat 25 orang dengan kategori kecerdasan emosional sedang dan 47 orang dengan kategori kecerdasan emosional tinggi, sementara terdapat sebanyak 30 orang dengan kategori konflik peran ganda rendah dan sebanyak 42 orang dengan kategori konflik peran ganda sedang. Secara garis besar subjek yang diteliti mayoritas memiliki kategori kecerdasan emosional tinggi dan kategori konflik peran ganda sedang, hal ini menunjukkan kecerdasan emosional cukup mampu meredam konflik peran ganda pada ibu yang bekerja karena terbukti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda. Dari data di atas diketahui bahwa aspek-aspek kecerdasan emosional dapat

mempengaruhi secara negatif konflik peran ganda. Kecerdasan emosional adalah kecakapan yang dimiliki seseorang dalam mengelola diri sendiri maupun dalam berhubungan dengan orang lain yang ada di lingkungan mereka. Seseorang dengan kecerdasan emosional dapat mengelola emosinya dengan lebih baik karena mereka memiliki kelebihan dalam kepekaan motivasi, empati, adaptasi, komunikasi dan kerjasama sehingga mereka dapat lebih mengatasi tekanan maupun konflik yang terjadi pada dirinya.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ada kontribusi kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda wanita pada karyawan PT.X, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, serta nilai t hitung yang bersifat negatif mengandung arti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda.
2. Sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda adalah sebesar 11,7% sedangkan sisanya 88,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan sara-saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Mayoritas subjek yang diteliti berada pada kategori konflik peran ganda sedang, maka dari itu diharapkan agar para subjek dapat mempertahankan serta menghindari penyebab meningkatnya konflik peran ganda dengan meningkatkan kecerdasan emosional seperti membaca buku, mengikuti pelatihan, seminar atau ceramah mengenai kecerdasan emosional.

2. Bagi PT. X

Sebagai perusahaan yang memiliki lebih banyak tenaga kerja wanita dan wanita yang sudah berkeluarga, disarankan untuk lebih menyadari kemungkinan terjadinya konflik peran ganda wanita pada karyawan-karyawati dengan menciptakan suasana kerja yang dapat menurunkan konflik peran ganda dan meningkatkan kecerdasan emosional. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menurunkan konflik peran ganda dengan tidak terlalu membebankan atau tidak memberi beban lebih pada karyawan dan dapat meningkatkan kecerdasan emosional dengan memberikan pengembangan hubungan interpersonal seperti *outbound*, *family gathering* atau memberikan pelatihan-pelatihan mengenai kecerdasan emosional.

3. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan fenomena yang sama, disarankan untuk mencari faktor-faktor lain yang memiliki kemungkinan turut berpengaruh dalam konflik peran ganda seperti dukungan

sosial, stress kerja, kecerdasan inteligensi, efikasi dari dan lain-lain. Peneliti lain juga dapat melakukan penelitian tidak hanya pada karyawati perusahaan saja.

