KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim,

Alhamdulikah puji dan syukur penulis limpahkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, petunjuk, pengetahuan, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kejahiliyahan menuju jalan terang benderang ini.

Penulis skripsi dengan judul **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA USAHA DENGAN KONFLIK PERAN GANDA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Usaha Mikro di Tanjung Selor)** Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kaltara.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keluarga, dosen dan teman-teman yang ikhlas memberikan bantuan secara moril maupun materil. Dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Marhaman dan Ibu Lestari Ningsih telah melahirkan penulis ke dunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih saying.
2. Prof. Dr. Ir Abdul Jabarsyah, M.Sc. selaku Rektor Universitas Kaltara.
3. Adi Aspian Nur, M. Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.

4. Dedik Wiryawan, ST.MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Kaltara.
5. Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan.
7. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
8. Kerabat, saudara tercinta yang selalu ada untuk menghibur dan selalu siap membantu apapun yang dibutuhkan penulis. Serta keluarga besar penulis yang banyak memberikan bantuan secara moril maupun materil.
9. Teman-teman pengurus Himajmen kabinet Empu Wiradharma masa bakti 2021-2022.
10. Sahabat terbaikku dari mahasiswa baru hingga saat ini menyelesaikan perkuliahan Laily Nur Hidayah.
11. Kepada member BTS, Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Ho-seok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook, secara tidak langsung telah menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen Angkatan “2018” yang telah berjuang Bersama, berbagi senang dan susah, dan senantiasa membantu dan memberi dukungan

13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini.

Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna bagi penulis maupun bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Tanjung Selor, 6 Juni 2022

Adelia Januarti

ABSTRACK

Adelia Januarti, Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Usaha dengan Konflik Peran Ganda Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pelaku Usaha Mikro di Tanjung Selor) bimbingan Ibu Dewi Qomariah Imelda, MM., Ak. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional, terhadap Kinerja Usaha dengan Konflik Peran Ganda para pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor. Jumlah responden yang yang diteliti adalah 120 responden. Pengumpulan data berupa kuesioner, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 23 dan SEM 23. Hasil penelitian ini adalah pertama, ditemukan bahwa terdapat hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif tidak signifikan, hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Usaha berpengaruh positif sedikit signifikan, dan hubungan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Usaha berpengaruh positif tidak signifikan signifikan.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Usaha dan Konflik Peran Ganda.

ABSTRACK

Adelia Januarti. *The Effect of Emotional Intelligence on Business Performance with Multiple Role Conflicts as Intervening Variables (Case Study of Micro Business Actors in Tanjung Selor) Guidance by Mrs. Dewi Qomariah Imelda, MM., Ak. The purpose of this study was to determine whether Emotional Intelligence, on Business Performance with Multiple Role Conflicts of female micro business actors in Tanjung Selor. The type of research method used is quantitative. The population in this study were women micro-entrepreneurs in Tanjung Selor. The number of respondents studied were 120 respondents. The data collection is in the form of a questionnaire, the data analysis technique used in this study is SPSS version 23 and SEM 23. The results of this study are first, it was found that there is a relationship between Emotional Intelligence and Multiple Role Conflict, which has a negative and insignificant effect, the relationship between Emotional Intelligence and Business Performance has a positive effect. not significant, and the relationship of Dual Role Conflict to Business Performance has a significant positive effect.*

Keywords: Emotional Intelligence, Business Performance and Multiple Role Conflicts.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR TABEL 9
DAFTAR GAMBAR 10
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Batasan Masalah 5
1.3 Rumusan Masalah 6
1.4 Tujuan Penelitian 6
1.5 Manfaat Penelitian 7
BAB II 8
TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Kajian Pustaka 8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 8
2.1.2 Kecerdasan Emosional 9
2.1.3 Konflik Peran Ganda 14
2.1.4 Kinerja Usaha 19
2.1.5 Usaha Mikro 22
2.2 Penelitian Terdahulu 22
2.2.1 Sry Rosita (2012) 23
2.2.2 Bakhrul Ulum Fahri (2019) 25
2.2.3 Supriyati dan Bayu Al Qodri (2022) 26
2.2.4 Fatimah Al Shofa, Ika Febrian Kristiana (2015) 28
2.2.5 Nina Oktavia (2020) 30
2.6 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis 31
2.6.1 Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja 31
2.6.2 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Terhadap Konflik Peran Ganda 32
2.6.3 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Usaha 33
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian 34
BAB III 36
METODELOGI PENELITIAN 36

3.1 Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian 36
3.1.1 Jenis Penelitian..... 36
3.1.2 Sifat Penelitian 36
3.2 Lokasi dan Periode Penelitian. 36
3.3 Populasi dan Sampel 37
3.3.1 Populasi..... 37
3.3.2 Sampel..... 37
3.4 Sumber Data 38
3.5 Metode Pengumpulan Data..... 38
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 39
3.7 Instrumen Penelitian..... 41
3.7.1 Uji Validitas 42
3.7.2 Uji Reabilitas 43
3.8 Metode Analisis Data..... 44
BAB IV..... 52
HASIL DAN PEMBAHASAN..... 52
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 52
4.2 Karakteristik Responden 53
4.2.1 Karakteristik Respoden Menurut Usia 54
4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir..... 55
4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Berdiri Usaha..... 56
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian 57
4.3.1 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X)..... 57
4.3.2 Deskripsi Konflik Peran Ganda (Y1)..... 59
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Usaha (Y2) 60
4.4 Uji Instrumen Penelitian 62
4.4.1 Hasil Uji Instrumen Validitas Penelitian..... 62
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian..... 63
4.5 Hasil Pengujian Analisis SEM..... 64
4.5.1 Normalitas..... 64
4.5.2 Outlier 65
4.5.3 Linieritas..... 65
4.5.4 *Goodness Of Fit Model*..... 66
4.5.5 Model Pengukuran (CFA) 67

4.6 Model Struktural 69
4.8 Pengujian Hipotesis 72
4.8.1 Pengaruh Langsung antara Kecerdasan Emosional (X) terhadap Konflik Peran Ganda 72
4.8.2 Pengaruh Langsung antara Kecerdasan Emosional (X) Terhadap Kinerja Usaha (Y2) 73
4.8.3 Pengaruh Langsung antara Konflik Peran Ganda (Y1) terhadap Kinerja Usaha (Y2) 73
4.9 Pembahasan 74
4.9.1 Semakin Tinggi Kecerdasan Emosional akan Semakin Menurun Konflik Peran Ganda 74
4.9.2 Semakin Tinggi Kecerdasan Emosional Akan Semakin Menurun Kinerja Usaha 75
4.9.3 Semakin Tinggi Konflik Peran Ganda Akan Semakin Menurun Kinerja Usaha. 76
BAB V 78
KESIMPULAN DAN SARAN 78
5.1 Kesimpulan 78
5.2 Saran 79
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 3
Tabel 2. 1 35
Tabel 3. 1 37
Tabel 3. 2 49
Tabel 4. 1 53
Tabel 4. 2 54
Tabel 4. 3 55
Tabel 4. 4 56
Tabel 4. 5 57
Tabel 4. 6 58
Tabel 4. 7 59
Tabel 4. 8 61
Tabel 4. 9 62
Tabel 4. 10 64
Tabel 4. 11 66
Tabel 4. 12 66
Tabel 4. 13 67
Tabel 4. 14 71
Tabel 4. 15 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 4
Gambar 4. 1 53
Gambar 4. 2 54
Gambar 4. 3 55
Gambar 4. 4 56
Gambar 4. 5 70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pergeseran budaya, gaya hidup yang tinggi dan kebutuhan ekonomi untuk membantu perekonomian keluarga menjadikan seorang wanita kini banyak terlihat dan turut ikut bekerja. Bagi seorang wanita yang sudah menikah dalam hal ini mereka dihadapkan pada dua peran sekaligus yakni dalam pekerjaan dan keluarga yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan peran (Riyanto, Indar dan Juannah, 2020). Seseorang yang menghadapi dua peran tersebut bukanlah hal yang mudah sehingga dapat membentuk faktor emosi dalam suatu wilayah yang akan berimbas pada wilayah lainnya, ketidakseimbangan peran ini dapat menimbulkan suatu konflik peran ganda (Sari, Aziz dan Amri, 2014). Fenomena wanita yang sudah menikah memilih untuk berwirausaha tentunya memunculkan dampak, baik bagi pekerjaan dan juga rumah tangga, baik dampak positif maupun negatif. Wanita yang menjadi ibu rumah tangga dan berwirausaha mengalami sebuah konflik peran ganda akibat dua profesi yang harus di jalaninya.

Dalam bekerja, terutama bagi wirausaha wanita diharapkan lebih bijak untuk menjaga kestabilan pikiran dan perasaan mereka, karena selain performa yang baik, pelaku usaha juga harus dapat mengelola rumah tangga dengan baik. Kondisi seperti ini disebut konflik peran, dimana konflik peran ini mengakomodasikan dua aspek yang cukup berimbang. Satu sisi dituntut untuk performa yang optimal, disisi lain bagi pekerja wanita juga dituntut oleh keluarga sebagai ibu rumah tangga.

Pada hakikatya, wirausaha memberi dampak positif bagi masyarakat luas. Karena wirausaha ikut serta dalam penciptaan kemakmuran bagi individu maupun

kelompok dalam mendapatkan pekerjaan (Suryana, 2001). Dalam perkembangannya wirausaha kini tidak selalu dikaitkan dengan pekerjaan pria, dengan berwirausaha bagi wanita terbukalah akses untuk dirinya ke segala jaringan dan sarana aktualisasi diri mengarah kemampuan diantaranya yaitu mandiri secara finansial.

Data dari Disperindagkop 2021 pada Kecamatan Tanjung Selor dengan jumlah usaha mikro sebanyak 3.898 dimana laiki-laki berjumlah 1.512 dan wanita berjumlah 2.386 pelaku usaha mikro. Sebelum melakukan penelitian, peneliti memiliki dugaan bahwa banyak wanita yang sudah menikah di Tanjung Selor memilih untuk berwirausaha daripada tidak bekerja dilihat Dugaan ini muncul karena adanya faktor seperti kondisi perekonomian keluarga atau finansial keluarga yang tidak cukup apalagi kebutuhan pokok dan biaya yang semakin mendesak yang mengakibatkan wanita memilih untuk berwirausaha atau bekerja dan memiliki dua peran yaitu pekerjaan-keluarga. Selain berwirausaha wanita juga memiliki peran sebagai ibu rumah tangga, menjadi istri dari suami dan menjadi ibu dari anak-anak. memiliki dua peran sekaligus yaitu pekerjaan-keluarga menjadikan wanita harus memiliki kecerdasan emosional dengan mampu mengontrol emosi sehingga kinerja usaha tidak berdampak buruk bagi usahanya. Tidak hanya melihat dilingkungan tapi juga peneliti menguatkan dengan observasi, yaitu dengan melakukan wawancara sederhana pada pelaku usaha untuk memastikan apakah benar dugaan peneliti. Hasil dari wawancara tersebut, pelaku usaha mikro wanita sulit untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, mengurus pekerjaan rumah, menjaga anak ketika anak masih dibawah pengawasan orang tua, dan disatu sisi berwirausaha, hal ini bisa mengakibatkan tertundanya salah satu pekerjaan atau

terbengkalainya pekerjaan lain. Timbulnya tekanan-tekanan yang mengakibatkan kurangnya mengontrol emosi sehingga terjadi permasalahan keluarga yang berdampak pada kinerja dalam berwirausaha. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang dialami pelaku usaha mikro mengakibatkan stress dan tingkat emosi yang tinggi sehingga perhatiannya pada keluarga menjadi menurun.

Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian pendahuluan untuk membuktikan apakah benar dugaan awal tersebut dengan melakukan survey sederhana dengan pengumpulan data. Survey dilakukan kepada pelaku usaha mikro dengan menggunakan teknik sampling *non probability,* kuota insidental. Yaitu dengan menyebarkan kuesioner sederhana kepada 20 pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor dengan pertanyaan "Untuk meningkatkan kinerja usaha, perlukah kecerdasan emosional ditengah konflik peran ganda?" dengan jawaban "Setuju/Tidak" Jawaban dari para responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1
Hasil Wawancara Terhadap Pelaku Usaha Mikro Wanita Di Kecamatan Tanjung Selor Jawaban Responden "Untuk meningkatkan kinerja usaha, perlukah kecerdasan emosional ditengah konflik peran ganda?"

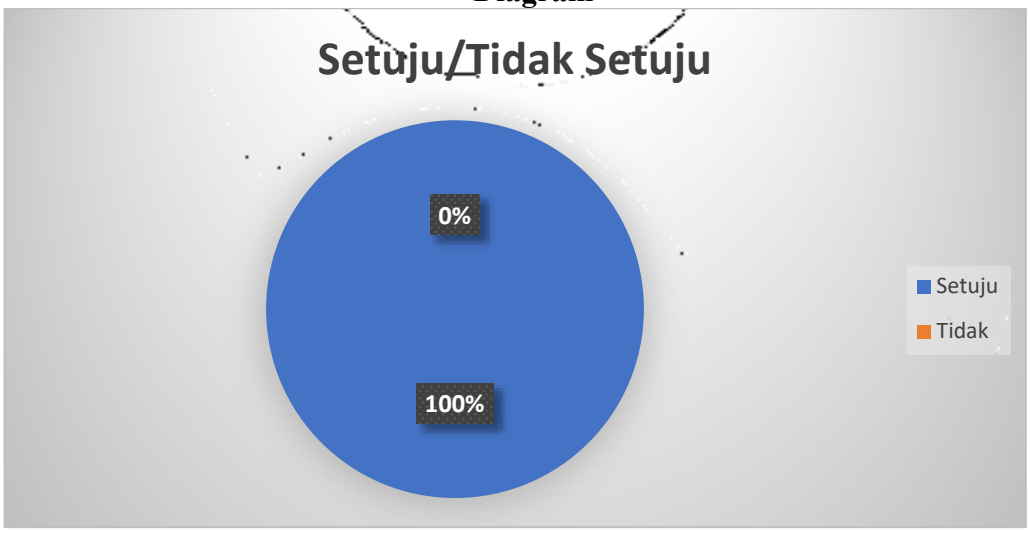
No	Jawaban			
	Setuju	%	Tidak	%
Jumlah	20	100	-	-

Sumber : data penelitian diolah (2022)

Hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti terhadap pertanyaan di atas sesuai dengan kenyataan dari dugaan dan hasil di lapangan (dugaan terbukti). Hal ini terbukti dari data hasil survey penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti.

Untuk memberikan gambar yang lebih jelas mengenai jawaban pelaku usaha mikro "Setuju/Tidak", dari hasil tabulasi data di atas dapat dituangkan dalam bentuk grafik seperti Gambar 1.1 berikut ini.

Gambar 1. 1
Hasil Wawancara Terhadap Pelaku Usaha di Tanjung Selor Dalam Bentuk Diagram



Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan dari gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden yaitu 20 responden atau 100% menjawab setuju bahwa untuk meningkatkan kinerja usaha diperlukan kecerdasan emosional ditengah konflik peran ganda. Hal ini semakin menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja usaha dengan konflik peran ganda perlu diteliti lebih lanjut karena agar mengetahui seberapa pengaruhnya kecerdasan emosional ini terhadap kinerja pelaku usaha mikro dengan konflik peran ganda yang dimiliki setiap individu.

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengindikasikan bahwa konfik peran ganda biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jam kerja yang panjang, tugas yang berat, dan beban kerja yang tinggi (Anafarta, 2011). Ketika Sebagian besar waktu, emosi, dan energi terserap dalam melaksanakan tugas pekerjaan, alokasi yang tersedia untuk keluarga menjadi berkurang. Akibatnya

terjadi ketidakseimbangan antara aspek pekerjaan dan keluarga. Hal inilah yang memicu terjadinya konflik peran ganda. Untuk mengatasinya diperlukan upaya-upaya untuk menyeimbangkan alokasi waktu, emosi, dan energi tersebut baik untuk pekerjaan maupun untuk keluarga. Hal ini merupakan suatu tantangan tersendiri

Selain peran ganda, hal lain yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kinerja usaha adalah kecerdasan emosional. Agar tercapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, kemampuan individu seperti manajemen stress, kesadaran diri, manajemen waktu, dan fleksibelitas perlu ditingkatkan. Kemampuan individu ini erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman dalam Fatimah Al Shofa, Ika Febrian Kristiana, 2015)

Berdasarkan latar belakang dan dukungan teori di atas, peneliti tertarik mengajukan sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Usaha Dengan Konflik Peran Ganda Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Usaha Mikro di Tanjung Selor)"**

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersbebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, maka penulis hanya membatasi penelitian pada pengaruh kecerdasan

emosional, terhadap kinerja usaha dengan konflik peran ganda. Dan penelitian ini dibatasi pada pelaku usaha mikro wanita di Kecamatan Tanjung Selor

1.3 Rumusan Masalah

Memahami berbagai karakter yang dimiliki manusia tidaklah mudah. Oleh karena itu dibutuhkan berbagai pendekatan yang intensif untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja wirausaha. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

a. Seberapa besar kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja usaha pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor
b. Seberapa besar kecerdasan emosional berpengaruh terhadap konflik peran ganda pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor
c. Seberapa besar konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja usaha pelau usaha mikro wanita di Tanjung Selor

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah

a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja usaha pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor
b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor
c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja usaha pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional. Hal ini merupakan teori yang di dapat dari perkuliahan umum
b. Manfaat teoritis sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang penelitian dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya
c. Manfaat praktis sebagai sumbangan pemikiran untuk pelaku usaha mikro atau wirausaha wanita dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kecerdasan emosional sehingga meningkatkan kinerja berwirausaha

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu SP. Hasibuan (2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), mengemukakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Simamora dalam (Sutrisno,2017) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Mary Parker Follet dalam Mardalena (2017:1), dalam bukunya "menjelaskan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi"

Menurut Gauzali dalam Eri Susan (2019:956), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan

(*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Secara umum, manajemen SDM merupakan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan dengan diberikannya pengetahuan dan kemampuan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efesian dalam pekerjaan.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan maupun memahami secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan informasi. Kecerdasan emosional ini merupakan ketahanan seseorang dalam mengendalikan emosi, mengatur keadaan jiwa dan tidak mudah mengalami kepuasan. Pada kecerdasan ini seseorang mampu menakar emosinya dengan tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati, menurut Ary Ginanjar, ESQ pada Dr. K.H Muhammad Zakki, M.Si (2013)

Menurut Thavaraj (2012), menyebutkan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri serta orang lain dan mampu memotivasi serta mengelola emosi dalam diri kita dengan baik. Adanya kecerdasan emosional yang tinggi, individu akan memilih kestabilan emosi.

Menurut Daniel Goleman (dalam Eva Nauli, Thaib, 2013) Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran. Jadi, emosi merupakan motivator

perilaku dalam arti meningkatkan, tapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia.

Menurut Effendi (dalam Subiantoro, 2015) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial, kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain untuk mengoptimalkan fungsi energi, informasi, hubungan dan pengaruh bagi pencapaian-pencapaian tujuan yang dikehendaki dan ditetapkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol emosi, memotivasi diri sendiri dan mengatur agar tidak frustasi dan mampu berfikir dengan baik, menempatkan emosinya sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Orang yang memiliki kecerdasan emosi dapat mengendalikan emosinya, mengenali diri sendiri dan orang sekitar.

2.1.2.2 Meningkatkan dan Mengembangkan Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat dilatih, dikembangkan, dan ditingkatkan. Emosi bukanlah suatu karakter yang dimiliki atau yang tidak dimiliki. Kita dapat meningatkan kecerdasan emosional dengan mempelajari dan melatih ketrampilan serta kemampuan yang menyusun kecerdasan emosional. Weisinger (2006) mempunyai cara untuk meningkatkan kecerdasan emosional kita dengan:

a) Mengembangkan kesadaran tinggi yang tinggi Dengan kesadaran yang tinggi, kita dapat memonitor diri sendiri, mengamati tindakan dan mempengaruhinya demi kebaikan kita.

b) Mengelola emosi Mengelola emosi berati memahaminya, lalu menggunakan pemahaman tersebut untuk menghadapi situasi secara produktf; bukannya menekan emosi dan menghilangkan informasi berharga yang di sampaikan oleh emosi kepada kita.

c) Memotivasi diri sendiri Motivasi adalah pencurahan tenaga pada suatu arah tertentu untuk sebuah tujuan spesifik. Di dalam konteks kecerdasan emosional, ini berarti menggunakan sistem emosional untuk memfasilitasi keseluruhan proses dan menjaganya tetap berlangsung.

Anthony (2004) menyajikan progam untuk meningkatkan kecerdasan emosional menuju pintu kesuksesan dengan lima langkah berikut:

a) *Awarennes* (kesadaran). Menyesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan alami; meneliti bagaimana dampak kepribadian seseorang terhadap orang lain; dan menyadari emosi.
b) *Restraint* (pengekangan diri). Mengidentifikasi emosi negatif yang dapat merusak hubungan; serta menyiapkan tanggapan rasional yang akan mengekang emosi.
c) *Resilience* (daya pemulihan). Belajar mengembangkan sifat optimistis, gigih; mengenali sumber sesungguhnya dari keputusasaan; dan menerima motivator intrinsik.

d) *Other (empaty)* / lain-lain (empati). Perasaan dan motif yang tajam; mengembangkan radar emosional; dan belajar untuk menjadi pendengar dan pengamat yang lebih baik.

e) *Working with other (building rapport*) / bekerja sama dengan orang lain (membina hubungan). Berkomunikasi; menyelesaikan konflik; dan belajar menjalin hubungan dan pemimpin orang lain

Satu lagi cara menerapkan dan mengembangkan EQ yang di rumuskan oleh John Gottman dalam Nggermanto (2002). Langkah-langkah ini sangat praktis dan efektif untuk membina kerjasama dan saling pengertian baik dengan teman, siswa, anak-anak, dan lain-lain. Langkah-langkah itu adalah menyadari emosi anak, mengakui emosi sebagai kesempatan, mendengarkan dengan empati, mengungkapkan nama emosi, membantu menemukan solusi dan menjadi teladan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosioanal :

a) Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari

b) Lingkungan *non* Keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

a) Kesadaran diri yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi
b) Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bermaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
c) Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan

emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

d) Mengenai emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seseorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
e) Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.3 Konflik Peran Ganda

2.1.3.1 Definisi Konflik

Menurut Scannel (2010) konflik adalah suatu hal alami dan normal yang timbul karena perbedaan persepsi tiap tujuan atau nilai dalam sekelompok individu dan sudah biasa terjadi dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut Ariyono Suyono (2010) konflik adalah proses atau keadaan dimana dua pihak berusaha menggagalkan tercapainya tujuan masing-masing disebabkan adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai ataupun tuntutan dari masing-masing pihak

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu keadaan alami dan normal dari akibat adanya perbedaan persepsi, nilai, dan tujuan yang ingin dicapai yang menyebabkan suatu kondisi tidak nyaman baik individu ataupun antar kelompok

2.1.3.2 Definisi Peran Ganda

Menurut Jennifer dan Geoge (2011), peran adalah suatu perilaku atau tugas yang dilakukan oleh seseorang karena posisi yang dimilikinya.

Menurut Kartini (2014) peran ganda adalah peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan dibidang domestik dan karir, yang dimaksud dengan tugas domestik adalah perempuan yang hanya bekerja dirumah saja sebagai istri yang setia.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan, dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, peran perempuan sebagai masyarakat sosial dan sebagai perempuan yang memiliki karir diluar rumah.

2.1.3.3 Definisi Konflik Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik.

Menurut Kopelman (dalam Apollo dan Cahyadi, 2012) konflik peran ganda dikembangkan dari teori *interrole conflict*, yaitu adanya konflik antara pekekerjaan dengan keluarga.

Menurut Greenhouse dan Beutell (dalam Laksmi dan Hadi, 2012) konflik peran ganda di definisikan sebagai suatu bentu konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan

dengan tekanan peran dari keluarga. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah situasi ketegangan atau kesulitan yang dirasakan individu saat beberapa peran dimainkan memiliki tuntutan yang saling bertentangan dan muncul secara bersamaan dalam hal cara pemenuhannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan yang muncul karena adanya tekanan peran, dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, peran perempuan sebagai masyarakat sosial dan sebagai perempuan yang memiliki karir diluar rumah.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell (dalam Triaryati, 2003:10) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1) *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga)

2*) Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3) *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas *et a*l., 2008:8).

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga Greenhaus dan Beutell dalam Anafarta (2011:168) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sementara Natemeyer *et al*, (dalam Yavas *et al*., 2008:10) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga.

Menurut Boles *et al*., (dalam Indriyani, 2009), indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

a) Tekanan kerja

b) Banyaknya tuntutan tugas

c) Kurangnya kebersamaan keluarga

d) Sibuk dengan pekerjaan

e) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

2) Konflik Keluarga-Pekerjaan

Adapun konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan (Natemeyer *et al*, dalam Yavas *et al*., 2008:10).

Menurut Frone et al., (dalam Indriyani, 2009) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b) Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c) Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga.

2.1.3.5 Indikator Konflik Peran Ganda

Dari beberapa teori yang dijabarkan diatas mengenai definisi konflik peran ganda (*work family conflict*) penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Greenhouse dan Beutell (dalam Shein dan Chen, 2011) menyatakan indikator konflik peran ganda (*work family conflict*) sebagai berikut:

a) Berdasarkan waktu (*Time based conflict*)

   Adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan) sehingga menghambat peran lainnya.

b) Berdasarkan tekanan (*Stain based conflict*)

   Adalah konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stress, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya.

c) Berdasarkan perilaku (*Behavior based conflict*)

   Merupakan konflik dimana pola-pola tertentu dalam peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya.

2.1.4 Kinerja Usaha

2.1.4.1 Definisi Kinerja Usaha

Istilah kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Sementara definisi kinerja atau prestasi usaha adalah hasil kerja yang dicapai perusahaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu

(Romansyah Sahabuddin, 2015:16). Berikut ini definisi kinerja usaha menurut beberapa ahli:

Menurut Eddy Soeryanto Soegoto (2012:25) menyatakan bahwa : kinerja usaha merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan.

Menurut Prawirosentono pada Penelitian Mulyanto (2017:76) menyatakan bahwa, kinerja usaha adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan serta legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja usaha adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Usaha

Menurut Suryana dalam C. I Setiawati, Ddk (2021). Kinerja usaha yang baik dapat juga disebut sebagai keberhasilan usaha dimana faktor dari luar dan dari dalam menentukan keberhasilan seseorang. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

a) Faktor dari luar yaitu faktor lingkungan, persaingan, kondisi ekonomi makro, perilaku konsumen atau permintaan konsumen dan teknologi yang sedang berlaku saat ini.
b) Faktor dari dalam adalah kopetensi atau kemampuan dan kemauan seseorang, tekad yang kuat dan kerja keras serta kesempatan dan peluang.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Usaha

Menurut Johnson dalam Mulyanto (2017:76) Kinerja usaha merupakan suatu kondisi yang ingin dicapai sebagai hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan. Dalam hal ini indikator yang bersifat dimensional, dimana dimensi kerja meliputi:

a) Kualitas *output*

   Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan. Kualitas output merupakan salah satu indikator penting bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat eksis di tengah ketatnya persaingan

b) Kuantitas *output*

   Kuantitas adalah tolak ukur suatu yang bertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti

c) Waktu kerja

   Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan Langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai

d) Kerjasama dengan rekan kerja

Kerjasama merupakan sebuah pekerjaan yang dikerjakan oleh dua atau beberapa orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama ini sangatlah diperlukan dalam sebuah pekerjaan

2.1.5 Usaha Mikro

Usaha mikro adalah usaha produktif milik keluarga atau perorangan warna Negara Indonesia dan memiliki hasil penjualan paling banyak Rp 100 juta. Menurut Undang-Undang No.20 tahun 2008.

Ciri-ciri usaha Mikro adalah :

a. Jenis barang/komoditi usahanya tidak selalu tetap, sewaktu-waktu dapat berganti
b. Tempat usahanya tidak selalu menetap, sewaktu-waktu dapat berpindah tempat
c. Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana sekalipun, dan tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha
d. Tingkat pendidikan rata-rata rendah
e. Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya, termasuk NPWP
f. Umumnya belum akses kepada perbankan, tapi Sebagian dari mereka sudah akses ke lembaga keuangan non Bank.

2.2 Penelitian Terdahulu

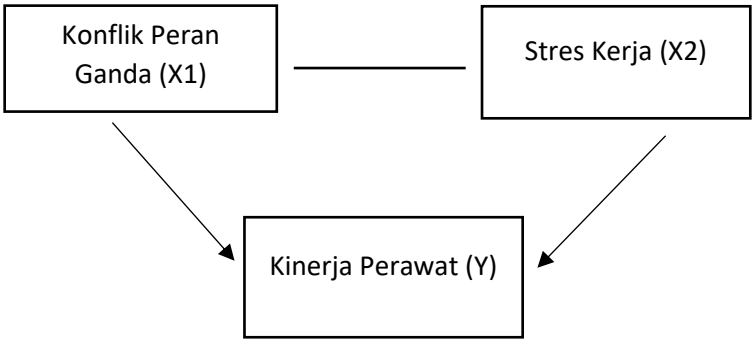
Hasil-hasil penelitian sebelumnya harus berasalah dari penelitian sejenis dan memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam penggunaan variabel, apakah Sebagian atau keseluruhannya. Hal ini diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang sudah dipublikasikan pada jurnal manajemen baik

nasional maupun internasional. Hasil-hasil penelitian sebelumnya akan menjadi sumber kajian empiris yang bisa dijadikan argumentasi ilmiah dalam membangun model penelitian dan menjadi sumber rujukan dalam menjelaskan penggunaan maupun penempatan varibel-varibel penelitian hingga menjabarkannya menjadi dimensi, indikator, dan instrument penelitian yang digunakan.

Pada prakteknya, apa yang diadopsi peneliti dari peneliti sebelumnya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi penelitian yang sedang berlangsung. Tidak mesti seluruh yang ada dalam sumber rujukan digunakan seluruhnya. Penggunaannya bisa jadi tidak sama persis, ada dikurangi atau ditambahkan sesuai kebutuhan di lapangan.

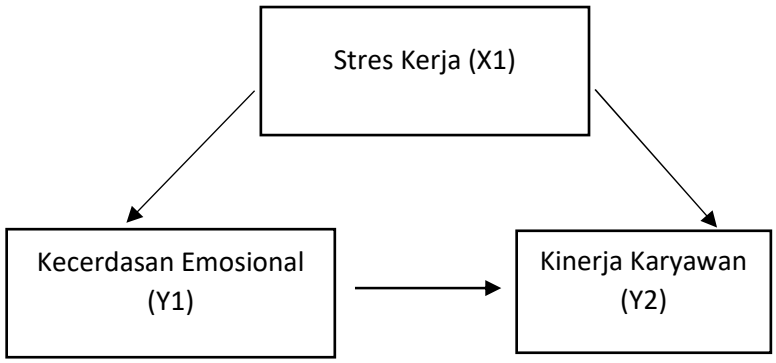
2.2.1 Sry Rosita (2012)

Nama Peneliti	Sry Rosita
Tahun dan Judul Jurnal	(2012) "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi
Tujuan Penelitian	Tujuan utama dari penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi

Model	
Populasi dan Sampel	Metode yang digunakan adalah penarikan sampel yaitu Simple Random Sampling Method pada semua dosen yang menjadi populasi
Alat Analisis	Penelitian ini menggunakan survey penjelasan (Explanatory Survey Method)
Hasil Penelitian	Dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan hubungan antara Konflik peran ganda terhadap Kinerja Dosen Wanita diFakultas Ekonomi Universitas Jambi yaitu sebesar 52.81 %. Tingkat korelasi tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dengan fenomena-fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun secara tidak langsung
Yang di rujuk dari penelitian ini	Konflik Peran Ganda dan Kinerja

Sumber : Data Sekunder, 2021

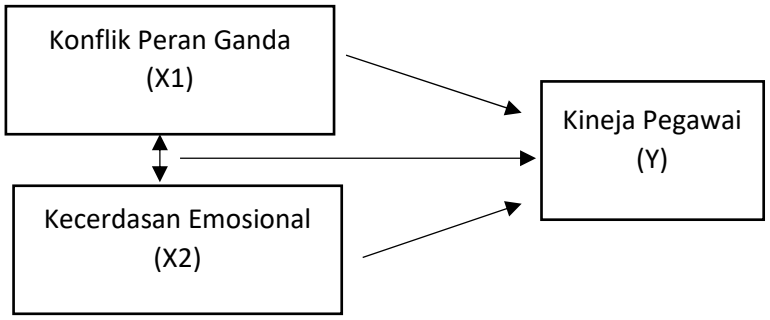
2.2.2 Bakhrul Ulum Fahri (2019)

Nama Peneliti	Bakhrul Ulum Fahri
Tahun dan Judul Jurnal	(2019) "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX"
Tujuan Penelitian	Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecerdasan emosional .
Model	
Populasi dan Sampel	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pajitex dengan sampel 100 karyawan
Alat Analisis	diuji secara statistik dengan menggunakan teknik Analisis Path Analisys (analisis jalur) untuk menguji hubungan ketiga variabel. Semua perhitungan statistic penelitian ini menggunakan program SPSS 20.0

Hasil Penelitian	Ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerja karyawan PT.Pajitex juga akan semakin meningkat
Yang di rujuk dari penelitian ini	Kecerdasan Emosional, Kinerja

Sumber : Data Sekunder, 2022

2.2.3 Supriyati dan Bayu Al Qodri (2022)

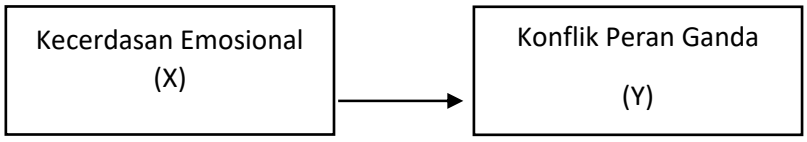
Nama Peneliti	Supriyati, Bayu Al Qodri
Tahun dan Judul Jurnal	(2022) ”Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin”
Tujuan Penelitian	Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Tabir Kabupaten Merangin
Model	

Populasi dan Sampel	Populasi penelitian ini merupakan pegawai Puskesmas Rantau Panjang Tabir Kabupaten Merangin dan sampel yang dapat diambil sebanyak 52 orang
Alat Analisis	Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil uji parsial, variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Kabupaten Merangin. Hal ini terlihat dari nilai thitung (-2.753) > ttabel (2,048), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara parsial variabel konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. thitung positif artinya konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang. Jika konflik peran ganda semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas rantau panjang. Hal ini terlihat dari nilai thitung (10.511) > ttabel (2,048), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. thitung positif artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang. Jika kecerdasan emosional semakin baik, maka akan

	semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang.
Yang di rujuk dari penelitian ini	Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

Sumber : Data Sekunder, 2022

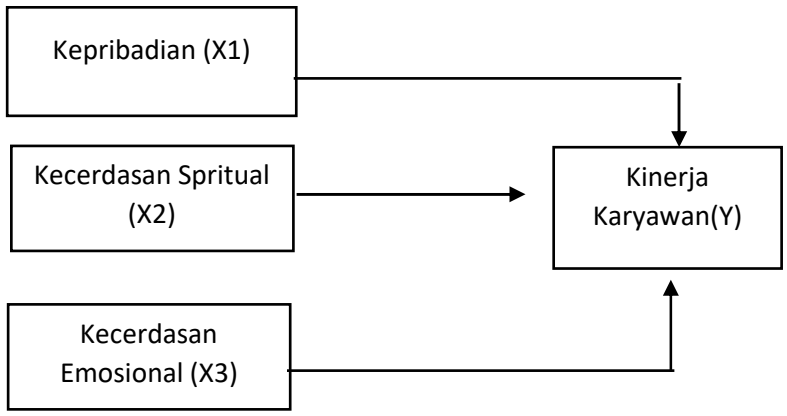
2.2.4 Fatimah Al Shofa, Ika Febrian Kristiana (2015)

Nama Peneliti	Fatimah Al Shofa, Ika Febrian Kristiana
Tahun dan Judul Jurnal	(2015) "Kecerdasan Emosi Dan Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro"
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada dosen wanita yang sudah berkeluarga
Model	
Populasi dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah dosen wanita di Universitas Diponegoro. Sampel penelitian berjumlah 80 orang dosen wanita

	yang sudah berkeluarga dan minimal memiliki satu orang anak yang diperoleh melalui teknik sampling cluster random sampling
Alat Analisis	Alat pengumpul data yang digunakan adalah Skala Konflik Peran Ganda (23 aitem; $\alpha = 0,836$) dan Skala Kecerdasan Emosi (27 aitem; $\alpha = 0,868$).
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan timbulnya konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro ($r = 0,541$; $p < 0,001$). Sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda sebesar 29,3%. Hal tersebut berarti kecerdasan emosional berpengaruh sedang pada konflik peran ganda. Terdapat 70,7% faktor-faktor lain yang berpengaruh pada konflik peran ganda pada dosen wanita yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
Yang di rujuk dari penelitian ini	Kecerdasan Emosional, Konflik Peran Ganda

Sumber : Data Sekunder, 2022

2.2.5 Nina Oktavia (2020)

Nama Peneliti	Nina Oktavia
Tahun dan Judul Jurnal	(2020) "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan"
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah 208 karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Lampung
Model	
Populasi dan Sampel	Sampel penelitian adalah 208 karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Lampung
Alat Analisis	Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan alat analisis data menggunakan SPSS.

Hasil Penelitian	Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja
Yang di rujuk dari penelitian ini	Kecerdasan Emosional, dan Kinerja

2.6 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis

Perumusan hipotesis harus memiliki argumentasi ilmiah yang kuat, dengan didasarkan pada hasil kajian teoritis, hasil-hasil kajian penelitian empiris pada penelitian sebelumnya, atau berdasarkan logika peneliti dengan membuat persamaan-persamaan atau kesesuaian logika dengan dasar teori atau hasil penelitian empiris sebelumnya (jika tidak ditemukan dasar teoridan hasil penelitian empiris yang sama). Oleh karena itu, sebelum peneliti menemukan hipotesis, terlebih dahulu harus menjelaskan teori dasar, hasil penelitian empiris, maupun logika yang mendasari.

2.6.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Usaha

Menurut Daniel Goleman (dalam Eva Nauli, Thaib, 2013) Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran. Jadi, emosi merupakan motivator perilaku dalam arti meningkatkan, tapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia. Menurut Ferdinan dalam M. Trihudiyatmanto (2018:33) Kinerja usaha

adalah sebuah prestasi (*achievement*) yang dihasilkan oleh dampak dari berbagai peran yang berfungsi dalam sebuah organisasi

Hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja usaha memiliki hubungan berpengaruh signifikan hal ini di dasari atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakhrul Ulum Fahri (2019), Supriyati dan Bayu Al Qodri (2022), Andi Ervan Rachmawan, S.E., M.M (2017) dan Nina Oktavia (2020). Wanita yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan berdampak baik pula bagi kinerja

Berdasarkan teori dan uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

2.6.2 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Terhadap Konflik Peran Ganda

Menurut Goleman (2004:45) (dalam Endah Meidah, 2013) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdo'a. Menurut Kopelman (dalam Apollo dan Cahyadi, 2012) konflik peran ganda dikembangkan dari teori *interrole conflict*, yaitu adanya konflik antara pekekerjaan dengan keluarga.

Hubungan antara kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda memiliki hubungan berpengaruh negatif dan signifikan hal ini di dasari atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah Al Shofa, Ika Febrian Kristiana (2015).

Wanita yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka rendahnya konflik peran ganda, namun rendahnya kecerdasan emosional maka tingginya konflik peran ganda

Berdasarkan teori dan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Konflik Peran Ganda

2.6.3 Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Menurut Kopelman (dalam Apollo dan Cahyadi, 2012) konflik peran ganda dikembangkan dari teori *interrole conflict*, yaitu adanya konflik antara pekekerjaan dengan keluarga. Kinerja atau prestasi usaha adalah hasil kerja yang dicapai perusahaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu (Romansyah Sahabuddin, 2015:16).

Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja memiliki hubungan berpengaruh signifikan hal ini di dasari atas penelitian yang dilakukan oleh Sry Rosita (2012) dan Supriyati dan Bayu Al Qodri (2022). Wanita yang mengalami konflik peran ganda maka kinerja mengalami penurunan

Berdasarkan teori dan uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Konflik Peran Ganda Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

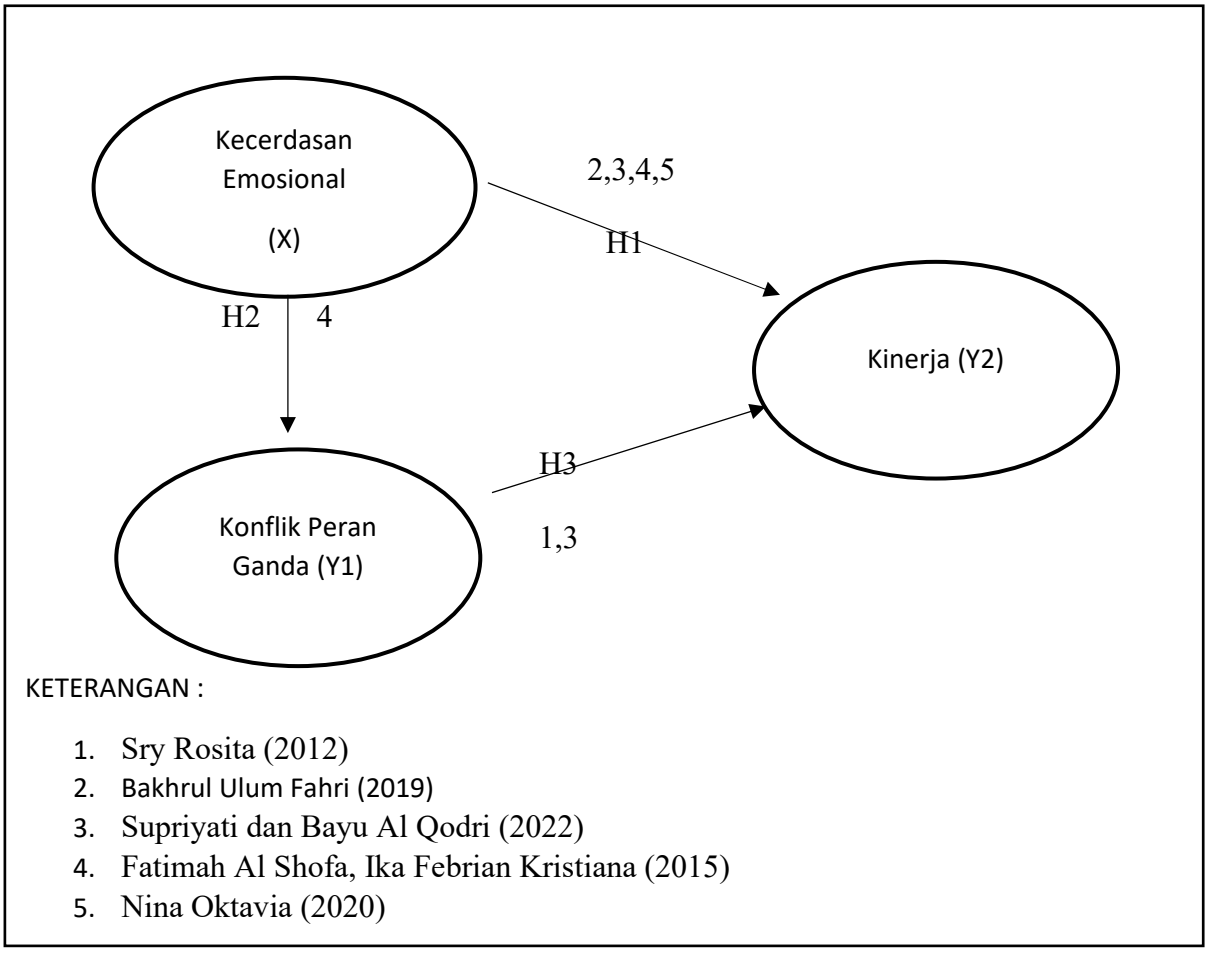
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut. Konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk meyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas yang dapat diuji. Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulis skripsi ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Berikut dijelaskan kerangka konseptualnya.

Tabel 2. 1

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

Gambar kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis diatas dapa dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu : variabel independen kecerdasan emosional, variabel intervening konflik peran ganda dan variabel dependen yaitu kinerja usaha.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif pengumpulan data primer menggunakan survey yaitu tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja usaha dengan kecerdasan emosional

3.1.2 Sifat Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:59) bahwa masalah penelitian dalam hubungan kausal termasuk dalam rumusan asosiatif, bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dua jenis variabel dapat diartikan sebagai variabel bebas dan variabel terikat.

3.2 Lokasi dan Periode Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tanjung Selor Provinsi Kalimantan Utara. Waktu pelaksanaan dilakukan selama 5 bulan. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian tahun 2022

Waktu / Penelitian	Maret			April				Mei				Juni				Juli		
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Observasi Awal	■	■																
Pengajuan Judul		■	■															
Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■									
Seminar Proposal										■								
Penyebaran Kuesioner											■	■	■	■				
Analisis/Pengolahan data											■	■	■	■	■			
Penyusunan Hasil Penelitian Bab IV, V												■	■	■	■	■	■	
Sidang Skripsi																		■

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:42) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang mempersentasikan jumlah yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling. Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugioyono, 2013:151)

Penelitian menggunakan rumus *Roscoe* untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dari keseluruhan populasi. Menurut pendapat *Roscoe* dalam buku (Sugiono, 2015:89-91) yang menyatakan penentuan sampel sebagai berikut "Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariant* (Korelasi dan regresi ganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti" jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam hitungan sebagai berikut: n = 10 x 12 indikator = 120 Responden.

3.4 Sumber Data

Data penelitian terdiri dari dua macam, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Sumber data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data hasil pengisian kuesioner dari responden para pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder merupakan landasan teori, kajian empirik, dan indikator-indikator variabel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Angket (*Questionnaire*)

Angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

b) Wawancara (*Interview*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan carat atap muka dan bercakap-cakap.

c) Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Supaya mekanisme penelitian diketahui dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional variabel merupakan hasil pemetaan dari penjabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep operasional mulai dari variabel, dimensi-dimensi, indikator, dan skala pengukuran, dan sumber rujukan. Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukakan dalam sebuah table definisi operasional variabel agar pemetaan menjadi semakin jelas.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel; satu variabel bebas (independent), yaitu Kinerja Usaha, satu variabel antara (intervening) yaitu Konflik Peran Ganda dan satu variabel terikat

(dependent), Kecerdasan Emosional. Terhadap variabel-variabel tersebut, responden diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat kesetujuannya dengan menggunakan pengukuran skala likert 1–5 dengan kualifikasi; 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Untuk memberikan gambaran, pengertian dan batasan yang jelas tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berikutnya dijabarkan definisi operasional variabel penelitian.

a) Kecerdasan Emosional

Menurut Ary Ginanjar, ESQ pada Dr. K.H Muhammad Zakki, M.Si (2013), Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan maupun memahami secara efektif menerapkan daya dan kepekaa n emosi sebagai sumber energi dan informasi. Kecerdasan emosional ini merupakan ketahanan seseorang dalam mengendalikan emosi, mengatur keadaan jiwa dan tidak mudah mengalami kepuasan. Pada kecerdasan ini seseorang mampu menakar emosinya dengan tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Indikator Kecerdasan Emosional Menurut Goleman (2015:58), adalah sebagai berikut:

1) Kesadaran diri
2) Pengaturan diri
3) Motivasi
4) Mengenali emosi
5) Keterampilan sosial

b) Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhouse dan Beutell (dalam Laksmi dan Hadi, 2012) konflik peran ganda di definisikan sebagai suatu bentu konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

Indikator konflik peran ganda menurut Greenhouse dan Beutell (dalam Shein dan Chen, 2011), adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan waktu (*time based conflict*)
2. Berdasarkan tekanan (*stain based conflict*)
3. Berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*)

c) Kinerja Usaha

Menurut Eddy Soeryanto Soegoto (2012:25) Kinerja usaha merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan.

Adapun indikator dalam variabel kinerja usaha menurut Johnson dalam Mulyanto (2017:76) yaitu:

1. kualitas output
2. kuantitas output
3. waktu kerja
4. Kerjasama dengan rekan kerja

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai penggambaran variabel untuk pembuktian hipotesis. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterprestasikan sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen

seringkali bersifat kontigensi, yaitu sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan situasi dan kondisinya relative bisa berbeda-beda disetiap tempat penelitian. Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi atau indikator. Lingkungan sosial penelitian dan harus memenuhi syarat-syarat kehandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan instrumen penelitian tidak esuai, tidak *reliabel* dan tidak *valid,* maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya (Tontowi, 2019).

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya *validitas* menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran *validitas* yang seharusnya.

Untuk mengetahui tingkat *validitas* sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis *Korelasi Person*. Apabila nilai *Korelasi Person* antara item dengan total item di atas 0.30, maka mengindikasikan instrumen tersebut *valid*. (Tontowi, 2019)

Ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrumen kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu (Tontowi, 2019) :

a) Sebelum mengisi kuesioner, teliti kembali apakah indikatornya sudah tepat (bukan dimensi) dan secara spesifik hanya mengukur variabel yang dimaksud dan tidak mengandung unsur-unsur pengukuran pada variable lain. Hubungan antara indikator dengan variabel tidak boleh memiliki hubungan kausalitas, sebab indikator merupakan tand-tanda spesifik mengenai adanya variabel. Jadi tidak

boleh mempunyai hubungan pengaruh. Jika indikatornya tidak tepat, hasilnya bisa bias.

b) Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterikatan manajerial yang instens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan keadaan yang tidak sebenarnya.

c) Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner harus konsisten mengandung persepsi yang sejalan (positif atau negatif) dengan persepsi yang dibangun oleh variabel. Jika tidak konsisten hasil analisis bisa bertolak belakang dengan keadaan yang sesungguhnya.

d) Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner harus netral tidak menggiring responden untuk memberikan dukungan atau jawaban tertentu, tidak menjelaskan adanya hubungan antar variabel, dan harus mengandung satu pengukuran spesifik dari sebuah variabel.

3.7.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk objek yang sama akan menghasilkan data (ukuran) yang sama. Instrumen yang reliabel atau dapat dipercaya atau handal. Akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Untuk mengetahui tingkat reabilitas sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0.60, maka mengindikasikan instrumen tersebut reliabel, Tontowi (2019)

3.8 Metode Analisis Data

Ada dua metode statistik yang biasa digunakan dalam penelitian manajemen, yaitu statistic deskriptif dan statistic inferensial: Statistik deskriptif adalah gambaran data lapangan dengan cara mempresentasikan data primer ke dalam tabulasi. Tujuannya untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti dan juga untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik dari responden pada objek penelitian (Tontowi, 2019)

Analisis statistic inferensial memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interprestasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data pada pembahasan ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Alasan menggunakan SEM, pertimbangan bahwa hubungan kausal yang dirumuskan dalam banyak penelitian dengan pendekatan kuantitatif, banyak menggunakan model yang tidak sederhana (kompleks). Bentuk hubungan kausal seperti membutuhkan analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tenttang hubungan tersebut sehingga metode yang digunakan dalam analisis data direkomendasikan menggunakan SEM (Tontowi, 2019).

Pada pembahasan ini menggunakan analisis SEM berdasarkan atas beberapa alasan sebagai berikut:

a) Alasan pertama, pembahasannya untuk menguji model secara struktural.
b) Alasan kedua yaitu pada pembahasan ini diasumsikan seluruh variabel melibatkan variabel yang bersifat *unobservable (latent variable),* yaitu variabel

tidak dapat diukur secara langsung melalui indikator, sehingga dilakukan teknik analisis *Confirmatory Factor Analysis (CFA).* Akan tetapi dalam SEM dapat dilakukan teknik yang identic dengan CFA yaitu SEM dalam model pengukuran.

Model persamaan struktural (SEM) merupakan kumpulan teknik-teknik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat berbentuk antara satu atau beberapa variabel *dependen* dengan satu atau beberapa variabel *independent.* Masing-masing konstruk dibangun dari beberapa variabel indikator (Ferdinand, 2002).

Data yang diperoleh dan responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian melalui kuesioner yang di sebarkan, akan dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berdasarkan program AMOS 23 dan SPSS 23. Program AMOS menunjukkan pengukuran masalah yang struktural, dan digunakan untuk menguji model hipotesis. Hal ini disebabkan adanya kemampuan untuk; memperkirakan koefisien yang diketahui dari persamaan linier struktural, mengakomodasi model yang merupakan variabel laten, mengakomodasi kesalahan pengukuran pada variabel *dependen* dan *independent* (Tontowi, 2019).

Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural (Hair, 2006) dalam (Tontowi, 2019) adalah sebagai berikut:

Pengambangan Model Berbasis Teori

Langkah pengembangan model teoritis dilakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah Pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut

melalui data empiric. SEM merupakan sebuah *confirmatory technique*. Teknik ini merupakan teknik menguji teori baru atau teori yang sudah dikembangkan dan yang akan diuji lagi secara empiris. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mempergunakan SEM, tetapi SEM tidak dipergunakan untuk membentuk hubungan kausalitas baru. Melainkan dipergunakan untuk menguji pengambangan kausalitas yang sudah ada justifikasi teorinya.

Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram jalur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruksi dengan konstruksi lainnya, sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Pengukuran hubungan antar variabel dalam SEM dinamakan *structural model.*

Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran. Persamaan yang didapat dari diagram alur yang dikonversi dalam (Tontowi, 2016) terdiri dari:

a) Persamaan structural (structural equation), yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.

Variabel endogen = variabel eksogen + variabel endogen + error

b) Persamaan spesifik model pengukuran (measurement model), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk.

Persamaan struktural yang akan dicari dan diuji koefisiennya adalah sebagai berikut:

$Y1 = \gamma_1 X1 + \zeta_1$

$Y2 = \gamma_2 X1 + \zeta_2$

$Y3 = \gamma_3 X_1 + \beta_2 Y_1 + \beta_3 Y_2 + \zeta_3$

Keterangan:

γ (Gama) = koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabelendogen

β (Beta) = koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

ζ (Zeta) = galat model

Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Tontowi, 2019).

a. X 2 -*Chi-square statistik*, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar p>0.05 atau p>0.10.
b. RMSEA (*The root Mean Square Eror of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair 1992). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk

dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom.*

c. GFI (Goodness of Fit Index), adalah ukuran *non statistical* yang mempunyai rentan nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah '*better fit'*

d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.

e. CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik chi-square, X^2 dibagi DFnya disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasis dari *acceptable fit* antara model dan data

f. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah base line model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah ≥ 0,95 (Ferdinand, 2002) dan nilai yang mendekati 1 menunjukan *a very good fit.*

g. CFI (*Comprative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasi tingkat fit yang paling tinggi (Arbucle, 1997). Nilai yang direkomendasikan adalah CFI≥0,95.

Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam table beriku ini:

Tabel 3. 2
Kriteria Goodness of Fit

Goodness of fit index	Cut-of value
Significaned Probability	≥0,05
RMSEA	≤0.08
GFI	≥0.90
AGFI	≥0.90
ACMIN/DF	≤2.00
TLI	≥0.95
CFI	≥0.95

Sumber: Ferdinand (2002) dalam Tontowi, (2016)

Pengujian Asumsi Model SEM

Prinsip uji hipotesis asumsi model, yaitu asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis yang dijelaskan berikut Tontowi, (2016).

a) Asumsi linieritas yaitu asumsi yang menghendaki semua hubungan berbentuk linier. Uji linieritas, untuk memeriksanya dapat dilakukan dengan membuat diagram pencar (scatter diagram) atau pendekatan *curve fit* (pada software SPSS). Pengujian asumsi linieritas menggunakan metode *curve fit* yang dilakukan dengan software SPSS. Rujukan yang digunakan adalah jika nilai Sig model Linier <0.05 maka asumsi linieritas terpenuhi.

b) Asumsi tidak adanya *outlie*r (pencilan). Outlier merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim secara *univariate* maupun *multivariate*, karena kombinasi karakteristik unik dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. *Outlier* muncul dengan (4) kategori berikut.

1) *Outlier* muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukan data atau kesalahan dalam mengkode data

2) *Outlier* muncul karena keadaan khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, khusus yang memungkin profil data menjadi lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa penyebab munculnya nilai ekstrim tersebut.
3) *Outlie*r muncul karena adanya sesuatu alas an, tetapi tidak dapat diketahui perihal penyebab munculnya ekstrim itu.
4) *Outlier* muncul dalam rentang nilai yang ada, tetapi apabila dikombinasikan dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim, yang disebut dengan *multivariate outlier*, maka menggunakan metode pengujian *Mahalanobisdistance*

c) Asumsi normalitas sebaran, yaitu data yang akan dianalisis (*variabellatent*) dengan menyebar normal (normal ganda). Dengan sampel yang besar (100), asumsi ini tidak terlalu kritis, landasannya adalah Dalil Limit Pusat (*Central Limit Theorm*), yaitu jika n (*sample size*) besar maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal walaupun populasi dari mana sampel tersebut diambil tidak terdistribusi normal.

Pengujian Model Struktural: Uji Hipotesis Penelitian

Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakkan selanjutnya adalah uji *regression weight/loading factor*. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight/loading factor/koefisien model*. Pengujian ini dilakukan terhadap (Tontowi, 2016):

a) Hipotesis mengenai *measurement* model:

Parameter Lambda (λ), yaitu parameter yang berkenaan dengan pengukuran variabel latent berdasarkan variabel manifest (berkaitan dengan validitas instrumen)

Hipotesis yang di uji:

H0 : $\lambda i = 0$ (tidak signifikan)

H1 : $\lambda i > 0$ (signifikan)

b) Hipotesis mengenai *structural model*:

1) Parameter Beta (β), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang di uji:

H0 : $\beta i = 0$ (tidak signifikan)

H1 : $\beta i \neq 0$ (signifikan)

2) Parameter Gama (γ), yaitu parameter pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang di uji:

H0 : $\gamma i = 0$ (tidak signifikan)

H1 : $\gamma i \neq 0$ (signifikan)

Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam *multiple regression*, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel tersebut signifikan dan

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti variabel tersebut tidak signifikan.

Ferdinand (2002) menjelaskan bahwa t_{hitung} identik dengan C.R (*critical ratio*) yang diuji dengan nilai probabilitas p, dimana jika $p < 0,05$ menunjukan pengaruh yang signifikan dan jika $p > 0,05$ menunjukan tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu para pelaku usaha mikro wanita di Kecamatan Tanjung Selor. Keseluruhan kuesioner yang disebarkan berjumlah 120 untuk 120 orang responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 24 dan AMOS 20. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan pada halaman lampiran.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Tanjung Selor adalah sebuah kecamatan dan merupakan pemerintahan dan ibukota dari Provinsi Kalimantan Utara. Kecamatan ini terletak di Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara, Indonesia. Berkembangnya perekonomian ditandai dengan banyaknya jumlah usaha mikro yang ada di Kecamatan Tanjung Selor terbanyak se-Kabupaten Bulungan. Tercatat oleh Dinas Perindagkop dan UKM rekapulasi Juni 2021.

Data UMKM di Kecamatan Tabjung Selor disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1
Rekapulasi Maping Data UMKM Di Kecamatan Tanjung Selor

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah Usaha Mikro	3898
2	Jumlah Usaha Kecil	271
3	Jumlah Usaha Menengah	43
Total		4121

Sumber: Disperindagkop 2021

Lokasi penelitian terdapat d Kecamatan Tanjung Selor, dengan objek penelitian yaitu Usaha Mikro yang bergerak di semua bidang, seperti makanan, kuliner, sembako dan lain-lain. Responden dalam penelitian ini adalah para pelaku usaha mikro wanita.

Jenis usaha mikro yang ada di Tanjung Selor seperti, penjual nasi kuning, sayur masak, kuliner, sembako, penjual sayur, kue basah, kue kering, gorengan, olahan tepung, cemilan, peyek, petani, nelayan, warung kopi, warung makan, jual es, jual pisang, bumbu masak, jual BBM, roti, jamu, pembuat tahu dan tempe, penjual ayam, ikan, daging, penjual bawang, menjahit, penjual buah, ojek, *catering* dan lain-lain.

Gambar 4. 1
Produk Usaha Mikro

Sumber : Dokumentasi Penelitian (2022)

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 120 pelaku usaha mikro wanita. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrument

penelitian dengan kuesioner. Dan dari hasil penelitian ini sehingga diperoleh karakteristik yang dibagi berdasarkan usia, pendidikan dan tahun berdiri usaha.

4.2.1 Karakteristik Respoden Menurut Usia

Data dari yang peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data usia responden sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Menurut Usia

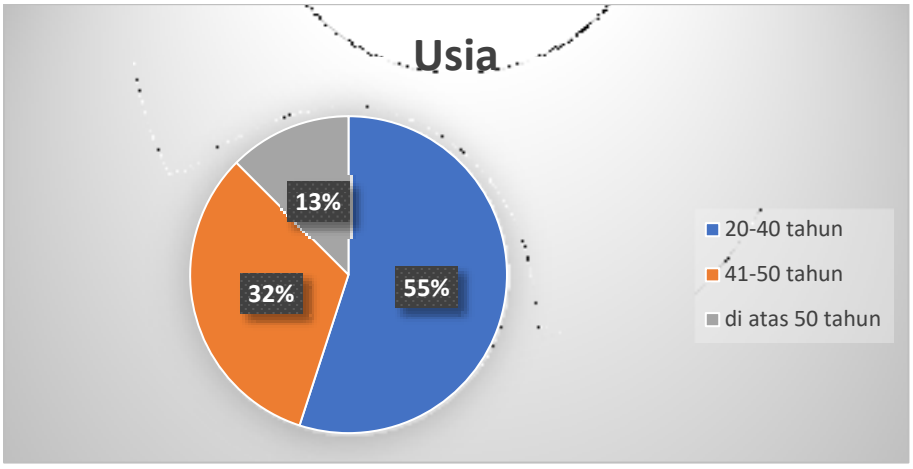
Usia	Jumlah	Persentase
20-40	66	55%
41-50	39	32.5%
Di atas 50	15	12.5%
Total	**120**	**100%**

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Lebih jelasnya disajikan dalam gambar diagram berikut:

Gambar 4. 2

Karakteristik Usia Responden



Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari tabel 4.2 dan Gambar 4.2 Diagram di atas dapat dilihat bahwa rentan usia responden terbanyak adalah usia 20-40 tahun sebesar 55% atau 66 pelaku usaha mikro wanita, kemudian usia 41-50 tahun terbanyak kedua sebesar 32.5%

atau 39 pelaku usaha mikro wanita dan rentan usia responden paling sedikit adalah di atas 50 tahun sebesar 12.5% atau 15 pelaku usaha mikro wanita.

4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Dari data yang peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

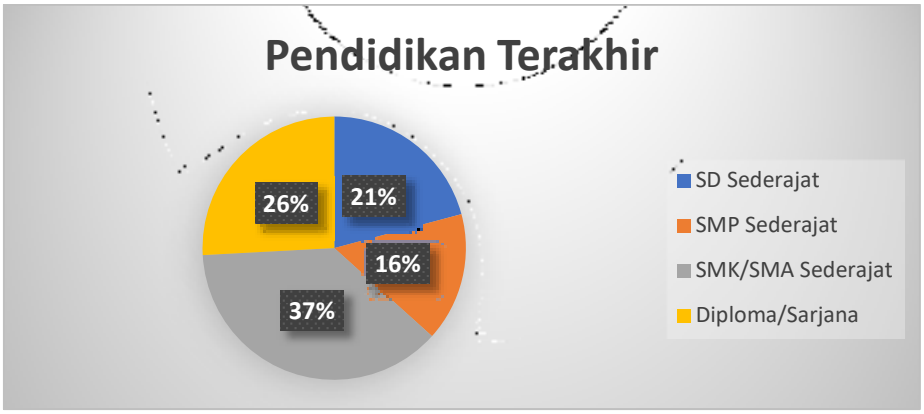
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD Sederajat	25	20.8%
SMP Sederajat	19	15.8%
SMK/SMA Sederajat	45	37.5%
Diploma/Sarjana	31	25.8%
Total	**120**	**100%**

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Lebih jelasnya disajikan dalam gambar diagram sebagai berikut:

Gambar 4. 3

Karakteristik Pendidikan Terakhir



Sumber :Data penelitian diolah (2022)

Dari tabel 4.3 dan gambar 4.3 diagram diatas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah SMK/SMA Sederajat sebesar 37.5% atau 45 pelaku usaha mikro wanita, dan pendidikan terakhir paling sedikit adalah SMP Sederajat sebesar 15.8% atau 19 pelaku usaha mikro wanita.

4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Berdiri Usaha

Dari data yang peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data lama berdiri usaha responden sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Menurut Lama Berdiri Usaha

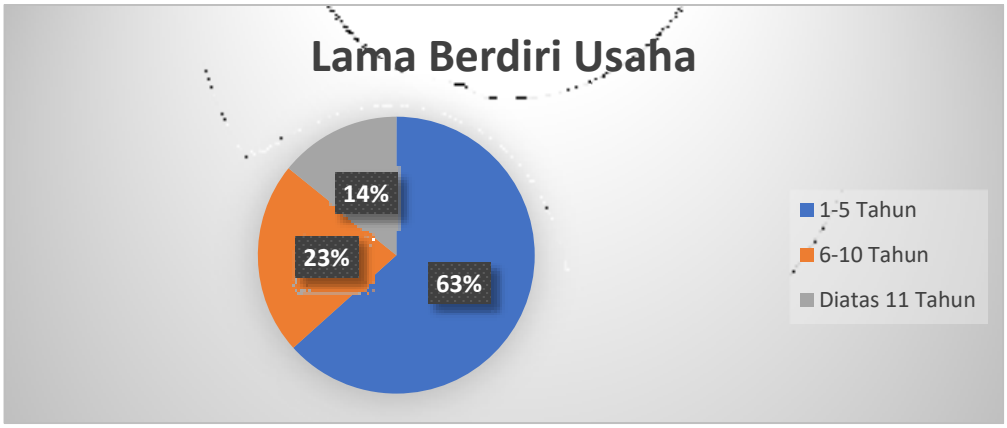
Lama Berdiri Usaha	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	76	63.3%
6-10 Tahun	27	22.5%
Diatas 11 Tahun	17	14.2%
Total	**120**	**100%**

Sumber: Data primer diolah (2022)

Lebih jelasnya disajikan dalam gambar diagram sebagai berikut

Gambar 4. 4

Karakteristik Lama Berdiri Usaha



Sumber: Data primer diolah (2022)

Dari Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 diagram di atas dapat dilihat bahwa lama berdirinya usaha terbanyak adalah 1-5 tahun sebesar 63.3% atau 76 pelaku usaha mikro wanita, kemudian 6-10 tahun sebesar 22.5% atau 22 pelaku usaha mikro wanita dan lama berdirinya usaha paling sedikit di atas 11 tahun sebesar 14.2% atau 17 pelaku usaha mikro wanita.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen kuesioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Netral (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Kecerdasan Emosional (X), Konflik Peran Ganda (Y1) dan Kinerja Usaha (Y2) yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Adapun penelitian kualitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Tabel Nilai dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
4,1-5,0	Sangat Baik
3,1-4,0	Baik
2,1-3,0	Cukup
1,1-2,0	Kurang/Tidak Baik
0,1-1,0	Sangat Tidak Baik

*Sumber: (*Tontowi 2016*)*

4.3.1 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Pada variabel Kecerdasan Emosional (X) terdiri dari 5 indikator yaitu kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), mengenali emosi orang lain (empaty) (X4), keterampilan sosial (X5). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6
Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X)

No	Indikator	Skror Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	X1 (Kesadaran Diri)	1	2	0	70	47	120	4.33
		0.8%	1.7%	0%	58.3%	39.2%	100%	
2.	X2 (Pengaturan Diri)	1	9	0	87	23	120	4.02
		0.8%	7.5%	0%	72.5%	19.2%	100%	
3.	X3 (Motivasi)	0	1	0	61	58	120	4.47
		0%	0.8%	0%	50.8%	48.3%	100%	
4.	X4 (Empaty)	0	2	0	69	49	120	4.37
		0%	1.7%	0%	57.5%	40.8%	100%	
5.	X5 (Keterampilan Sosial)	0	4	0	77	39	120	4.26
		0%	3.3%	0%	64.2%	32.5%	100%	
Rata-Rata								4.29

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari Tabel 4.6 di atas dapat diketahui indikator pertama tentang kesadaran diri (X1), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 70 responden atau 58.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua pengaturan diri (X2), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 87 responden atau 72.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator ketiga tentang motivasi (X3), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 61 responden atau 50.8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator keempat tentang mengenali emosi orang lain (*empaty*) (X4), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 69 responden atau 57.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kelima tentang keterampilan sosial (X5), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 77 atau 64.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pertanyaan tersebut.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kecerdasan Emsosional rata-rata jawaban responden pada 5 indikator berkisar antara 4.02 hingga 4.33 dengan rata-rata secara keseluruhan 4.29. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap kecerdasan emosional yang diberikan adalah sangat baik.

4.3.2 Deskripsi Konflik Peran Ganda (Y1)

Pada variabel Konflik Peran Ganda (Y1) terdiri dari 3 indikator yaitu berdasarkan waktu (X6), berdasarkan tekanan (X7) dan berdasarkan perilaku (X8). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7
Deskripsi Variabel Konflik Peran Ganda

No	Indikator	Skror Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Y1.1(Berdasarkan Waktu)	0	13	0	60	47	120	4.17
		0%	10.8 %	0 %	50.0 %	39.2 %	100%	
2.	Y1.2(Berdasarkan Tekanan)	1	14	0	67	38	120	4.06
		0.8 %	11.7 %	0 %	55.8 %	31.7 %	100%	
3.	Y1.3(Berdasarkan Perilaku)	2	44	0	56	18	120	3.37
		1.7 %	36.7 %	0 %	46.7 %	15.0 %	100%	
Rata-Rata								3.86

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari Tabel 4.7 di atas dapat diketahui indikator pertama tentang berdasarkan waktu (Y1.1), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 60 responden atau

50.0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua tentang berdasarkan tekanan (Y1.2), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 67 responden atau 55.8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator ketiga berdasarkan perilaku (Y1.3), didominasi oleh jawaban setuju sejumlah 56 atau 46.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Konflik Peran Ganda rata-rata jawaban responden pada tiga indikator berkisar antara 3.37 hingga 4.17 dengan rata-rata secara keseluruhan 3.86. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap konflik peran ganda yang diberikan adalah baik.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Usaha (Y2)

Pada variabel Kinerja Usaha (Y2) terdiri dari 4 indikator yaitu kualitas *output* (X9), kuantitas *output* (X10), waktu kerja (X11), dan kerjasama dengan rekan kerja (X12). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel.4.8 berikut:

Tabel 4. 8
Deskripsi Variabel Kinerja Usaha (Y2)

No	Indikator	Skror Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Y2.1 (Kualitas *output*)	0	1	0	77	42	120	4.33
		0%	0.8%	0%	64.2%	35.0%	100%	
2.	Y2.2 (Kuantitas *output*)	0	2	0	77	41	120	4.31
		0%	1.7%	0%	64.2%	34.2%	100%	
3.	Y2.3 (Waktu kerja)	0	4	0	81	35	120	4.23
		0%	3.3%	0%	67.5%	29.2%	100%	
4.	Y2.4 (Kerjasama dengan rekan kerja)	1	1	0	74	44	120	4.33
		0.8%	0.8%	0%	61.7%	36.7%	100%	
Rata-Rata								4,30

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari Tabel 4.8 Diatas dapat diketahui indikator pertama tentang kualitas *output* (Y2.1), didominasi oleh jawaban setuju yaitu 77 responden atau 64.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua tentang kuantitas *output* (Y2.2) didominasi oleh jawaban setuju yaitu 77 responden atau 64.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator ketiga tentang waktu kerja (Y2.3) didominasi oleh jawaban setuju yaitu 81 responden atau 67.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Pada indikator keempat tentang kerjasama dengan rekan kerja (Y2.4) didominasi oleh jawaban setuju yaitu 74 responden atau 61.7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kinerja Usaha rata-rata jawaban responden pada empat indikator berkisar antara 4.23 hingga 4.33 dengan rata-rata secara keseluruhan 4.30. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap kinerja usaha yang diberikan adalah sangat baik.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen penelitian meliputi pengujian Validitas dan Reabilitas sebagai berikut:

4.4.1 Hasil Uji Instrumen Validitas Penelitian

Validitas instrument diuji dengan alat analisis *Korelasi Pearson* antara item dengen total item. Jika nilai korelasi di atas 0.30, mengindikasi item tersebut valid. Sebaliknya jika nilai korelasi dibawah 0.30 mengindikasi item tersebut tidak valid, dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya (Tontowi,2016).

Hasil pengujian Validitas setiap variabel disajikan seperti dalam tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
Kecerdasan Emosional	X1= Kesadaran Diri	0.723	Valid
	X2= Pengaturan Diri	0.666	Valid
	X3= Motivasi	0.654	Valid
	X4= Empaty	0.691	Valid
	X5= Keterampilan Sosial	0.696	Valid
Konflik Peran Ganda	Y1.1= Berdasarkan Waktu	0.668	Valid
	Y1.2= Berdasarkan Tekanan	0.794	Valid
	Y1.3= Berdasarkan Perilaku	0.783	Valid
Kinerja Usaha	Y2.1= Kualitas *Output*	0.674	Valid
	Y2.2= Kuantitas *Output*	0.634	Valid
	Y2.3= Waktu Kerja	0.700	Valid
	Y2.4= Kerjasama Dekan Rekan Kerja	0.720	Valid

Sumber: Data penelitian diolah 2022 (Lampiran 3)

Dari Tabel 4.9 di atas terlihat bahwa dari 5 indikator dari variabel Kecerdasan Emosional (X) memiliki nilai korelasi antara 0.654 hingga 0.723. dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Pada Variabel Konflik Peran Ganda (Y1) terlihat bahwa dari 3 indikator yang memiliki nilai korelasi antara 0.668 hingga 0.794. dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Pada Variabel Kinerja Usaha (Y2) terlihat bahwa dari 4 indikator yang memiliki nilai korelasi antara 0.634 hingga 0.720. dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Dari Tiga Variabel di atas menunjukkan pada Tiga Variabel penelitian yaitu Kecerdasan Emosional (X), Konflik Peran Ganda (Y1), dan Kinerja Usaha (Y2) dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data penelitian yang diperoleh dari hasil instrumen dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis *Alpha Cronbach*. Jika koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0.60 mengindikasi instrumen reliabel. Sebaliknya jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliabel (Tontowi, 2016).

Hasil pengujian Reliabilitas setiap variabel disajikan seperti dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 10
Hail Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0.712	**Reliable**
Konflik Peran Ganda	0.603	**Reliable**
Kinerja Usaha	0.616	**Reliable**

Sumber: Data penelitian diolah 2022

Dari hasil uji reliabilitas Kecerdasan Emosional (X) memperlihatkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.712. Karena nilai ini lebih besar dari 0.60 sehingga instrumen untuk Kecerdasan Emosional (X) dinyatakan reliable.

Dari uji reliabilitas Konflik Peran Ganda (Y1) memperlihatkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.603. Karena nilai ini lebih besar dari 0.60 sehingga instrumen untuk Konflik Peran Ganda (Y1) dinyatakan reliable.

Dari uji reliabilitas Kinerja Usaha (Y2) memperlihatkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.616. Karena nilai ini lebih besar dari 0.60 sehingga instrumen untuk Kinerja Usaha (Y2) dinyatakan reliable.

Karena semua nilai Alpha Cronbach dari tiga (3) variabel .0,60, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel. Artinya, semua instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan andal atau dapat dipercaya.

4.5 Hasil Pengujian Analisis SEM

Terdapat beberapa pengujian asumsi yang dilakukan dalam SEM, yaitu *normalize, linieritas dan outlier.*

4.5.1 Normalitas

Asumsi normalitas *multivariate* diuji dengan bantuan *software* AMOS 23 pada (Lampiran 5) Hasil diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 81,934 dengan nilai kritis Z_{hitung} untuk α 5% adalah sebesar 24,483 Karena nilai mutlak CR untuk

multivariate sebesar 81,934< 24,483 maka asumsi normalitas *multivariate* terpenuhi.

4.5.2 Outlier

Untuk menguji ada tidaknya *outlier*, dapat dilihat dengan *mahalanobis distance* (Md). *Mahalanobis distance* adalah suatu jarak yang mengukur jauh dekatnya titik pusat data "rata-rata" dengan masing-masing titik observasi. Dalam kasus ini titik observasi adalah nomor kuisioner dari responden. Pemeriksaan terhadap *outliers multivariat* dilakukan menggunakan kriteria *mahalanobis* pada tingkat p< 0.001. *Mahalanobis distance* dievaluasi menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar banyaknya parameter dalam model yang digunakan yaitu =120 dimana dari tabel statistic diperoleh X^2_{120} = 23,7363 Kaidah pengambilan keputusan, jika Md dari titik observasi >23,7363 maka dikatakan bahwa titik observasi itu adalah outlier, sedangkan jika Md dari titik observasi <23,7363 maka dikatakan bahwa titik observasi itu bukan suatu outlier.

Dari tabel *Mahalanobis distanc* (Lampiran 5) diuji dengan bantuan *software* AMOS 23 dapat dilihat bahwa titik observasi yang paling jauh adalah responden ke-80 dengan nilai Md =62,992 Jika dibandingkan dengan nilai X^2_{120} = 23,7363 maka nilai Md titik ke- 80 >23,7363 maka disimpulkan bahwa semua titik observasi merupakan *outlier*.

4.5.3 Linieritas

Pengujian asumsi linieritas menggunakan metode *Curva Fit* yang dilakukan dengan *software* SPSS. Rujukan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika nilai Sig model linier <0.05 maka asumsi linieritas terpenuhi (Tontowi, 2016:135),

hasil pengujian linieritas hubungan antar variabel baik yang secara langsung maupun secara tidak langsung ditampilkan dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Standar Pengujian	Keputusan
Konflik Peran Ganda (Y1)	Kecerdasan Emosional (X)	0.762	<0.005	Non Linier
Kinerja Usaha (Y2)	Kecerdasan Emosional (x)	0.000	<0.005	Linier
Kinerja Usaha (Y2)	Konflik Peran Ganda (Y1)	0.037	<0.005	Linier

Sumber: data penelitian diolah (2022)

Dari data pada Tabel 4.11 diatas terlihat bahwa semua model yang terbentuk linier dan signifikan sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

4.6 *Goodness Of Fit Model*

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empiris. Hasil pengujian *Goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis SEM, guna mengetahui apakah model hipotetik didukung oleh data empirik diberikan pada Tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4. 12
Hasil Pengujian *Goodness Of Fit Overall Model*

Kriteria	Cut-of value	Hasil Model	Keterangan
Chi Kuadrat	≥0.05	73.286	Model Baik
P-*Value*	≥0.05	0.22	Model Baik
GFI	≥0.90	0.908	Model Baik
CMIN/DF	≤2.00	1.437	Model Baik
AGFI	≥0.90	0.860	Model Tidak Baik
TLI	≥0.95	0.869	Model Tidak Baik
CFI	≥0.95	0.899	Model Tidak Baik
RMSEA	≤0.08	0.061	Model Baik

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Hasil pengujian *Goodness Of Fit Overall* berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menurut Arbuckle dan Wothke, dalam Tegar (2020:76), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai Chi Square/DF yang kurang dari 2, dan RMSEA yang dibawah 0.008.

Dari hasil analisis data pada tabel diatas, dapat dikatakan terdapat model baik pada Chi Kuadrat.

4.7 Model Pengukuran (CFA)

Menurut Tontowi (2016), model pengukuran diukur dari nilai *loading factor* (*standardize* coefficient) pada setiap indikator ke variabel laten. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Berdasarkan uraian di atas, secara keseluruhan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Model Pengukuran (CFA)

Variabel	Indikator	Loading Factor	P-Value	Ket
Kecerdasan Emosional	X1 = Kesadaran Diri	0.61	***	Sig
	X2 = Pengaturan Diri	0.47	***	Sig
	X3 = Motivasi	0.61	***	Sig
	X4 = Empaty	0.63	***	Sig
	X5 = Keterampilan Sosial	0.61	***	Sig
Konflik Peran Ganda	Y1.1 = Berdasarkan Waktu	0.47	***	Sig
	Y1.2 = Berdasarkan Tekanan	0.81	0.02	Sig
	Y1.3 = Berdasarkan Perilaku	0.53	***	Sig
Kinerja Usaha	Y2.1 = Kualitas *Output*	0.64	***	Sig
	Y2.2 = Kuantitas *Output*	0.52	***	Sig
	Y2.3 = Waktu Kerja	0.46	***	Sig
	Y2.4 = Kerjasama Dengan Rekan Kerja	0.51	***	Sig

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

a) Kecerdasan Emosional

Dari Tabel di atas, diperoleh hasil *measurement model.* Pada variabel Kecerdasaran Emosional (X). Diukur oleh lima (5) indikator yaitu Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Mengenali Emosi (X4), dan Keterampilan Sosial (X5). Semua indikator dari variabel ini memiliki nilai P-*value* <0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator ini signifikan mengukur variabel Kecerdasan Emosional (X). Nilai koefisien *standardize* berdasarkan data dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator terkuat membentuk variabel Kecerdasan Emosional adalah *Empaty* sebesar 0,63. Hal ini menunjukkan indikator *Empaty* yang dipilih signifikan inilah dan yang dipandang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel Kecerdasan Emosional.

b) Konflik Peran Ganda

Dari Tabel di atas, diperoleh hasil *measurement model* pada variabel Konflik Peran Ganda (Y1). Diukur oleh tiga (3) indikator yaitu Berdasarkan Waktu (Y1.1), Berdasarkan Tekanan (Y1.2), dan Berdasarkan Perilaku (Y1.3). Dua indikator dari variabel ini memiliki nilai P-*value* <0.05, dan satu indikator dari variabel ini memiliki nilai P-*value* <0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dua indikator ini signifikan dan satu tidak signifikan mengukur variabel Konflik Peran Ganda. Nilai koefisien *standardize* berdasarkan data dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator terkuat yang membentuk variabel Konflik Peran Ganda adalah Berasarkan Tekanan sebesar 0,66. Hal ini menunjukkan indikator Berdasarkan Tekanan yang dipilih signifikan inilah dan yang dipandang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel Konflik Peran Ganda.

c) Kinerja Usaha

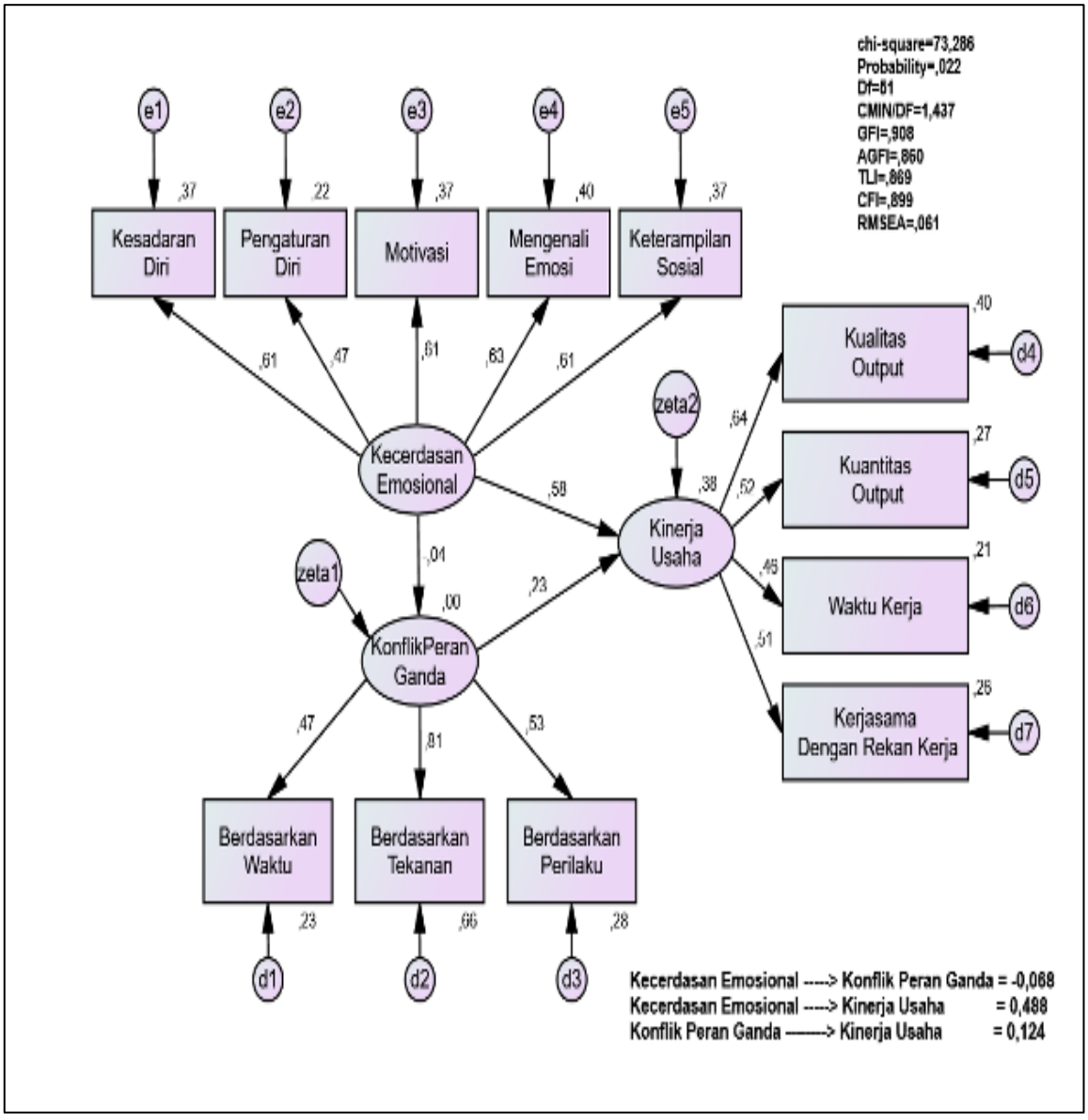
Dari Tabel di atas diperoleh hasil *measurement model*. Pada variabel Konflik Peran Ganda (Y2). Diukur oleh empat (4) indikator yaitu Kualitas Output (Y2.1), Kuantitas Output (Y2.2), Waktu Kerja (Y2.3) dan Kerjasama Dengan Rekan Kerja (Y2.4). semua indikator dari variabel Kinerja memiliki nilai P-value <0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator ini signifikan mengukur variabel Kinerja (Y2). Nilai *standardize* berdasarkan data dalam tabel tersebut menunjuukan bahwa indikator terkuat yang membentuk variabel Kinerja Usaha adalah Kualitas *Output* sebesar 0,64. Hal ini menunjukkan indikator Kualitas *Output* yang dipilih signifikan inilah dan yang dipandang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel Kinerja Usaha.

4.8 Model Struktural

Dalam model struktural ini, diuji tiga hipotesis hubungan antar variabel (pengaruh langsung). Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 4. 8
Hasil Pengukuran Dengan Model SEM
Hasil Analisis SEM

"Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Usaha dengan Konflik Peran Ganda Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Usaha Mikro di Tanjung Selor)



Sumber:Data Penelitian diolah (2022)

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Jalur: Pengaruh Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	P-Value	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional (X) ⟶ Konflik Peran Ganda(Y1)	-0.4	0.068	Negatif Tidak Signifikan
2	Kecerdasan Emosional (X) ⟶ Kinerja Usaha(Y2)	0.58	0.488	Tidak Signifikan
3	Konflik Peran Ganda (Y1) ⟶ Kinerja Usaha (Y2)	0.23	0.124	Tidak Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, maka hasil pengujian model strukturan ini disajikan sebagai berikut:

a) Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Konflik Peran Ganda. Hal ini terlihat dari P-*Value* sebesar 0.068>0.05 dan dengan nilai koefisien -0.4. karena koefisien bertanda negatif mengindikasikan hubungan keduanya tidak searah. Artinya seberapa besar mengelola Kecerdasan Emosional tidak menurunkan Konflik Peran Ganda.

b) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha. Hal ini terlihat dari P-*Value* sebesar 0.488>0.05 dan dengan nilai koefisien 0.58. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah. Artinya semakin baik mengelola Kecerdasan Emosional maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja Usaha

c) Konflik Peran Ganda berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha. Hal ini terlihat dari P-*Value* sebesar 0.124>0.05 dan dengan nilai koefisien 0.23. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan

keduanya searah. Artinya Konflik Peran Ganda yang dialami tidak menurunkan Kinerja Usaha.

Selain pengaruh langsung, didalam SEM juga dikenal pengaruh tidak langsung (*indirect effect).* Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan. Berikut disajikan hasil pengaruh tidak langsung sebagai tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4. 15
Modal Struktural Hasil SEM : Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
X⟶Y1⟶Y2	X⟶Y1= -0,4	Y1⟶ Y2=0,23	0,092	Tidak Signifikan

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Pengaruh signifikan antara Kecerdasan Emosional (X) terhadap Konflik Peran Ganda

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kecerdasan Emosional (X) dengan Konflik Peran Ganda (Y1) adalah sebesar -0.4 dengan P-*Value* sebesar 0.068. Karena nilai P-*Valu*e > 0.05 mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Konflik Peran Ganda. Karena koefisien bertanda negatif mengindikasikan hubungan tidak searah. Artinya seberapa besar mengelola Kecerdasan Emosional tidak menurunkan Konflik Peran Ganda

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh signifikan terhadap Konflik Peran Ganda (Y1) ditolak.

4.9.2 Pengaruh Signifikan antara Kecerdasan Emosional (X) Terhadap Kinerja Usaha (Y2)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kecerdasan Emosional (X) dengan Kinerja Usaha (Y2) adalah sebesar 0.58 dengan P-*Value* sebesar 0.488. Karena nilai P-*Value* >0.05 mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin baik mengelola Kecerdasan Emosional maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja Usaha.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha (Y2) ditolak.

4.9.3 Pengaruh Signifikan antara Konflik Peran Ganda (Y1) terhadap Kinerja Usaha (Y2)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Konflik Peran Ganda (Y1) dengan Kinerja Usaha (Y2) adalah sebesar 0.23 dengan P-Value sebesar 0.124. karena nilai P-Value >0.05. mengindikasikan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Usaha. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya Konflik Peran Ganda yang dialami tidak menurunkan Kinerja Usaha

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Konflik Peran Ganda (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Usaha (Y2) ditolak.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Semakin Tinggi Kecerdasan Emosional akan Semakin Menurun Konflik Peran Ganda

Dari hasil analisis, koefisien hubungan Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda adalah sebesar -0.4 dengan P-*Value* sebesar 0.068. karena nilai P-*Value* > 0.05 mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Konflik Peran Ganda.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Kecerdasan Emosional diukur oleh lima indikator yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empaty, keterampilan sosial. Dimana indikator keempat yaitu empaty adalah yang paling utama sebagai pengukur Kecerdasan Emosional. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Kecerdasan Emosional utamanya terlihat dari hubungan dengan *empaty*.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Konflik Peran Ganda diukur oleh tiga indikator yaitu berdasarkan waktu, berdasarkan tekanan dan berdasarkan perilaku. Dimana indikator kedua yaitu berdasarkan tekanan adalah yang paling utama sebagai pengukur Konflik Peran Ganda. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya suatu Konflik Peran Ganda utamanya akan terlihat dari berdasarkan tekanan.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa seberapa besar mengelola Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Konflik Peran Ganda. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Kecerdasan Emosional yang utamanya terlihat dari *Empaty*, akan mengakibatkan tingginya Konflik Peran Ganda yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari semakin meningkatnya *empaty*.

4.10.2 Semakin Tinggi Kecerdasan Emosional Akan Semakin Menurun Kinerja Usaha

Dari hasil analisis, koefisien hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Usaha adalah sebesar 0.58 dengan P-*Value* sebesar 0.488 karena P-*Value* sebesar >0.05 mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Kecerdasan Emosional diukur oleh lima indikator yaitu, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain (*empaty*), dan keterampilan sosial. Dimana indikator keempat yaitu *empaty* adalah yang paling utama sebagai pengukur Kecerdasan Emosional. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Kecerdasan Emosional terlihat dari hubungan dengan *empaty.*

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Kinerja Usaha diukur oleh empat indikator yaitu, kualitas *output,* kuantitas *output* waktu kerja dan kerjasama dengan rekan kerja. Dimana indikator pertama yaitu kuantitas output adalah yang paling utama sebagai pengukur Kinerja Usaha. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Kinerja Usaha pelaku usaha mikro wanita utamanya akan dilihat dari kuantitas *output*.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin baik mengelola Kecerdasan Emosional maka tidak akan berpengaruh pada Kinerja Usaha pelaku usaha mikro wanita. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Kecerdasan emosional yang utamanya terlihat dari *Empaty*, akan mengakibatkan tingginya Kinerja Usaha yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari semakin meningkatnya empaty.

4.10.3 Semakin Tinggi Konflik Peran Ganda Akan Semakin Menurun Kinerja Usaha

Dari hasil analisis, koefisien antara Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Usaha adalah sebesar 0.23 dengan P-*Value* 0.124. Karena nilai P-*Value* > 0.05 mengindikasikan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Konflik Peran Ganda diukur oleh tiga indikator yaitu, berdasarkan waktu, berdasarkan tekanan, dan berdasarkan perilaku. Dimana indikator kedua yaitu berdasarkan tekanan adalah yang paling utama sebagai pengukur Konflik Peran Ganda. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Konflik Peran Ganda utamanya terlihat dari hubungan dengan berdasarkan tekanan.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Kinerja Usaha diukur oleh empat indikator yaitu, kuantitas output, kualitas output, waktu kerja, dan kerjasama dengan rekan kerja. Dimana indikator pertama yaitu kuantitas output adalah yang paling utama sebagai pengukur Kinerja Usaha pelaku usaha mikro wanita. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Kinerja Usaha utamanya akan terlihat dari kuantitas output.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa Konflik Peran Ganda yang dialami tidak menurunkan Kinerja Usaha pelaku usaha mikro wanita. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Konflik Peran Ganda yang utamanya terlihat dari berdasarkan tekanan, akan mengakibatkan tingginya Kinerja Usaha yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari kuantitas output.

4.11 Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari hasil analisis SEM juga dapat disimpulkan bahwa, variabel Kinerja Usaha dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional, dan Konflik Peran Ganda sebesar 0.38 atau 38%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja usaha dengan konflik peran ganda sebagai variabel intervening, diperoleh sebagai berikut:

a) Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Konflik Peran Ganda para pelaku usaha mikro wanita. Kecerdasan emosional terlihat dari mengenali emosi orang lain (*empaty*) sedangkan Konflik Peran Ganda terutama terlihat dari berdasarkan tekanan. Berpengaruh negatif artinya, seberapa besar mengelola Kecerdasan Emosional tidak menurunkan Konflik Peran Ganda
b) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha pelaku usaha mikro wanita. Kecerdasan Emosional terutama terlihat dari mengenali emosi orang lain (*empaty*), sedangkan Kinerja Usaha terutama terlihat dari kuantitas *output*. Berpengaruh positif sedikit signifikan artinya, semakin baik mengelola Kecerdasan Emosional maka berpengaruh sedikit terhadap Kinerja Usaha
c) Konflik Peran Ganda berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Usaha pelaku usaha mikro wanita. Konflik Peran Ganda terutama terlihat dari berdasarkan tekanan, sedangkan Kinerja Usaha terutama terlihat dari kuantitas *output*. Berpengaruh positif tidak signifikan artinya, Konflik Peran Ganda yang dialami tidak menurunkan Kinerja Usaha

5.2 Saran

Berdasarkan seluruh pembasahan dan hasil kesimpulan penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran seperti berikut:

a) Bagi pelaku usaha mikro wanita di Tanjung Selor

Kinerja usaha yang baik dapat terjadi apabila mampu memiliki dan meningkatkan kecerdasan emosional ditengah Konflik Peran Ganda. Untuk membangun dan meningkatkan Kinerja Usaha para pelaku usaha perlu mengikuti seminar tentang kewirausahaan, dan aktif mengikuti komunitas umkm setempat agar mengetahui banyak informasi. Dengan adanya penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pertimbangan bagi pelaku usaha mikro wanita.

b) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan meneliti variabel-variabel selain kecerdasan emosional, terhadap kinerja usaha dan konflik peran ganda sebagai variabel intervening dengan data-data terbaru sehubung dengan isu yang sedang berkembang, karena berdasarkan data yang ada penelitian ini dapat berlaku hingga proses penelitian selesai yaitu tahun 2022. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek penelitian lain selain pelaku usaha mikro wanita. Dengan mengambil objek penelitian lain maka permasalahan yang dialami dalam pengaruh kecerdasan emosional, terhadap kinerja usaha dengan konflik peran ganda sebagai variabel intervening tersebut tentu berbeda.

Ruang lingkup penelitian yang akan datang juga disarankan untuk mencari luang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sehingga

sampel yang digunakan dapat lebih banyak sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai konflik peran ganda, terhadap kinerja usaha dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Anafarta, N. (2011). *The relationship between work-family conflict and job satisfaction: a structural equation modeling (SEM) approach*. International Journal of Business and Management, 6(4),

Al Shofa, Fatimah, and Ika Febrian Kristiana. "Kecerdasan emosi dan konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro." *Jurnal Empati* 4.4 (2015): 150-155.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Apollo & Cahyadi, A. (2012). *Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. Jurnal Widya Warta*, 36(2)

Disperindagkop Kabupaten Bulungan 2021

Fahri, Bakhrul Ulum, (2019). "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kcerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX*". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia

Goleman D (2015) *Kecerdasan Emosi: mengapa Emosional Intelligence lebih tinggi dari pada IQ* Ahli Bahasa:T Hermay PT Gramedia Pustaka Utama,Jakarta

Hasibuan Malayu S.P, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT Bumi Aksara, Edisi Revisi.

Hasibuan, M. S. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. *Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*.

Jennifer, George and Gareth R Jones. 2011. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.

Laksmi, N. A. P. & Hadi, C. (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),

Mardalena, S. (2017) *Pengantar Manajemen*. Deepublish

Noer Maslaha, (2021). "*Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai dengan Intervening Stress Kerja Pada Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Kecamatan Tanjung Palas (Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, SD, SLTP, SLTA di Kecamatan Tanjung Palas)*" Skripsi.Tanjung Selor: Universitas Kaltara

Nggermanto, A., 2002.*Quantum Questient (Kecerdasan Quantum) Cara Tepat Melejitkan IQ, EQ dan SQ Secara Harmonis*, Nuansa Bandung.

Octavia, Nina. (2020). "*Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan*". *Jurnal Bisnis dan Manajemen,* Volume 16, No.2

Rosita, Sry. (2012) *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stes Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Jambi*, *Jurnal Manajemen Bisnis* Volume 2(10)

Rachmawan, Andy Erva.2017 "*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Infineon Technologi Batam*" Tesis, Batam: Universitas Putera Batam

Sari, Ratna Kartika, and N. Aziz. "Amri. 2014."." *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh" Jurnal Manajemen* 3.2: 29-34.

Scannel, Mary. 2010. *The Big Books of Conflict Resolution Games. Unitet Statet America*: Mcgraw-Hill Companies.Inc

Supriyati, Al Qodri Bayu. (2022). *Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin*. *Jurnal Manajemen Sains,*Volume *2,*

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 952-962.

Shein, J., & Chen, C. P. (2011). *Work-family enrichment : a research of positive transfer*. Sense Publishers.

Sugiono, (2018). *MetodologiPenelitianKuantitas, Kualitatif, dan R&D. In* Bandung: Alfabeta

Tontowi, Jauhar Arif. (2019) *Buku Ajar Penelitian Kuantitatif.* Penerbit: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM). Universitas Kaltara Tanjung Selor.

Thaib, Eva Nauli. (2013*) Hubungan Antara Prestasi Belajar dengan Kecerdasan Emosional*. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA.* VOL XIII, No.2, 384-399

Undang-undang Republik Indonesia No.20 tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Weisinger, H., (2006), *Emosional Intelligence at Work: Pemandu Pikiran dan Perilaku Anda Untuk Meraih Kesuksesan*, PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.