

**HUBUNGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA BURUH PT ALLEGERINDO
NUSANTARA**

SKRIPSI

**OLEH:
HOSANNA TIOFANTA SARAGIH
198600379**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

**HUBUNGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA BURUH PT ALLEGERINDO
NUSANTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

**HOSANNA TIOFANTA SARAGIH
198600379**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Emotional Intelligence* dengan *Work Life Balance* Pada
Buruh PT Allegrindo Nusantara
Nama : Hosanna Tiofanta Saragih
NPM : 19.860.0379
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Wakil Dekan I



Dr. Husein, Ph.D

Lain Alfita, S.Psi, MM. M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus : 04 Oktober 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Oktober 2023



Hosanna Tiofanta Saragih
198600379



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di
bawah ini:

Nama : Hosanna Tiofanta Saragih
NPM : 198600379
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan *Emotional Intelligence* Dengan *Work Life Balance* Pada Buruh PT Allegrindo Nusantara beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 04 Oktober 2023



(Hosanna Tiofanta Saragih)

Abstrak

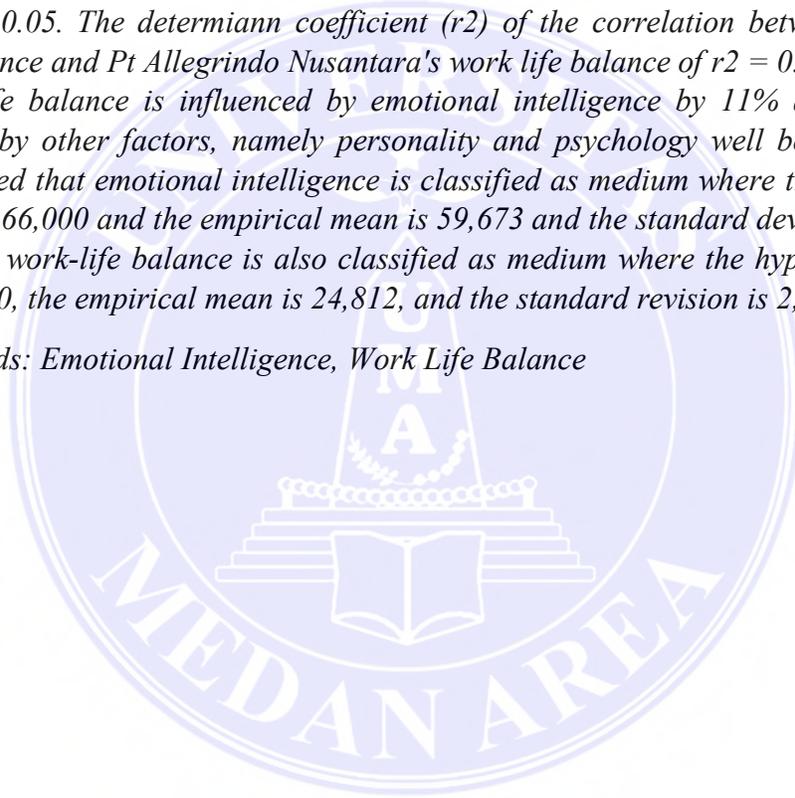
Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan *emotional intelligence* dengan *work life balance* pada karyawan PT Allegrindo Nusantara. Populasi pada penelitian ini sebanyak 152 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* berjumlah 102 orang buruh perindukan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data skala *emotional intelligence* menggunakan skala *semantic differensial* dan skala *work life balance* menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis dengan metode analisis Korelasi *r Product moment* diketahui hubungan positif yang signifikan antara *emotional intelligence* dengan *work life balance* dimana $R_{xy} = 0.331$ menunjukkan nilai signifikan korelasi $p = 0.000 < 0.05$. Koefisien determinasi (r^2) dari hubungan *emotional intelligence* dengan *work life balance* PT Allegrindo Nusantara sebesar $r^2 = 0.110$ ini menunjukkan *work life balance* dipengaruhi oleh *emotional intelligence* sebesar 11 % dan selebihnya dibentuk oleh faktor lain, yaitu kepribadian dan *psychology well being*. Dapat disimpulkan *emotional intelligence* tergolong sedang dimana mean hipotetik 66.000 dan mean empirik 59.673 serta standart deviasinya 8.571. Dan *work life balance* juga tergolong sedang dimana mean hipotetik 25.000, mean empirik 24.812, serta standart deviasinya 2.579.

Kata kunci: *Emotional Intelligence, Work Life Balance*.

Abstrak

This study aims to empirically test and determine the correlation between emotional intelligence and work-life balance in employees of Pt Allegrindo Nusantara. The population in this study was 152 people, the sample of this study amounted to 102 employees of parent workers. Quantitative research method. Data collection of emotional intelligence scale using semantic differential scale and work life balance scale using Likert scale. Data analysis techniques use product moment correlation techniques. The results of the analysis with the correlation method r Product moment is known to have a significant positive correlation between emotional intelligence and work-life balance where $R_{xy} = 0.331$ shows a significant correlation value $p = 0.000 < 0.05$. The determinan coefficient (r^2) of the correlation between emotional intelligence and Pt Allegrindo Nusantara's work life balance of $r^2 = 0.110$ shows that work life balance is influenced by emotional intelligence by 11% and the rest is formed by other factors, namely personality and psychology well being. It can be concluded that emotional intelligence is classified as medium where the hypothetical mean is 66,000 and the empirical mean is 59,673 and the standard deviation is 8,571. And the work-life balance is also classified as medium where the hypothetical mean is 25,000, the empirical mean is 24,812, and the standard revision is 2,579.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Life Balance



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di desa Urung Panei pada tanggal 26 Maret 2001, dari ayah Radinan Saragih dan Ibu Linda Malau. Penulis merupakan anak ke empat dari empat bersaudara.

Pada tahun 2019 penulis lulus dari SMA Swasta RK Bintang Timur Pematang Siantar dan pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi Medan Area di kelas Reguler B2.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneiti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Emotional Intelligence dengan Work Life Balance Pada Buruh PT Allegrindo Nusantara**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., MA, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing penulis dengan baik. Kepada Karyawati PT Allegrindo Nusantara yang telah membantu penulis selama penelitian. Kepada seluruh keluarga penulis, terutama kedua orang tua dan sanak saudara, terima kasih atas cinta kasih, doa, dan dukungannya. Kepada teman-teman seperjuangan penulis, Eunike, Tamaro, Very, Henry, Edo, Rona, Putri, Annisa, Isti, Windy, Cici, Yunita dan Sephia dukungan dan bantuan dari kalian sangat berarti bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, maka dari itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik.

Medan, 23 Agustus 2023

Hosanna Tiofanta Saragih
(198600379)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..	Error! Bookmark not defined.
Abstrak	vi
<i>Abstrak</i>	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Hipotesis Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. <i>Work Life Balance</i>	10
2.1.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	10
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	11
2.1.3. Aspek-Aspek <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.4. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.5. Manfaat <i>Work Life Balance</i>	17
2.2. <i>Emotional Intelligence</i>	18
2.2.1. Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	18
2.2.2. Teori <i>Emotional Intelligence</i>	20
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Emotional Intelligence</i>	21
2.2.4. Aspek-Aspek <i>Emotional Intelligence</i>	22
2.2.5. Komponen-Komponen <i>Emotional Intelligence</i>	23
2.2.6. Hubungan <i>Emotional Intelligence</i> dengan <i>Work Life Balance</i>	26

2.2.7. Kerangka Konseptual.....	27
III METODE PENELITIAN	30
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.2. Bahan dan Alat Penelitian.....	30
3.3. Metodologi Penelitian.....	30
3.4. Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1. Populasi Penelitian	31
3.4.2. Sampel Penelitian	32
3.5. Prosedur Kerjaa	32
3.5.1. Persiapan Administrasi	32
3.5.2. Persiapan Alat Ukur.....	33
3.5.3. Pelaksanaan Penelitian.....	34
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
4.2. Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
4.2.1. Uji Asumsi	41
4.2.2. Uji Hipotesis.....	43
4.2.3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	44
4.3. Pembahasan.....	47
V SIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1. Simpulan	58
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Buruh Divisi Perindukan	31
Tabel 2 Garis Kontinum skala <i>Emotional Intelligence</i>	34
Tabel 3 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	38
Tabel 4 Hasil Uji Validitas <i>Emotional Intelligence</i>	40
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 6 Hasil Uji Lineritas	43
Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis	44
Tabel 8 Nilai Mean Hipotetik dan Empirik.....	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 2 Grafik Distribusi Normal Skala <i>Emotional Intelligence</i>	46
Gambar 3 Grafik Distribusi Normal Skala <i>Work Life Balance</i>	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data	62
Lampiran 2 Skala Alat Ukur	67
Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas.....	74
Lampiran 4 Uji normalitas dan Uji Lineritas	78
Lampiran 5 Uji Korelasi.....	83
Lampiran 6 Surat Penelitian	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatan yang dilakukan (Anshori & Yuwono, 2013). Di tempat kerja, seseorang harus benar-benar bertanggung jawab atas kehidupan. Lebih lanjut dikatakan oleh Anshori dan Yuwono bahwa jika seorang pekerja mencapai hasil yang berarti dalam pekerjaannya, sebenarnya ia telah mencapai prestasinya sendiri, yaitu mengembangkan dan mewujudkan potensi batinnya. Pekerjaan juga memberi orang kesempatan untuk menjadi diri mereka yang sesungguhnya dan memberi peran untuk perbaikan hidup dan lingkungannya. Inilah yang menjadi fungsi psikologis dalam bekerja.

Pengetahuan tumbuh dari waktu ke waktu untuk membangun sumber daya manusia yang unggul. Mengelola Sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan usaha sebuah organisasi (Malik, Saleem, & Ahmad, 2010). satu hal yang diperlukan saat mengelola sumber daya manusia organisasi adalah keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*.

Ketika seorang karyawan mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka ia dapat dikatakan memiliki *work-life balance* yang baik. Namun, keduanya tidak bisa diabaikan. Dia bertanggung jawab atas pekerjaannya, keluarganya, dan dirinya sendiri. Hal ini diperlukan agar karyawan

memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi dan tidak ada ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan juga bebas menggunakan waktu luangnya. Apakah sekedar jalan-jalan, berkumpul dengan keluarga, melakukan hobi, menghibur atau melakukan sesuatu yang produktif.

Work life balance merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk merumuskan kebijakan guna meningkatkan kualitas kerja dan kenyamanan karyawannya. Keseimbangan hidup dan kualitas kerja mengarah pada moral yang baik.

Work-life balance merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik.

Moore (2007) menyatakan bahwa karyawan yang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat menunjukkan perilaku yang positif dan berdedikasi kepada perusahaan mereka. Waltman dan Sullivan (dalam Sanghi, 2017) berpendapat bahwa kegunaan dari tercapinya *work life balance* yaitu dapat

menambah kreatifitas kerja, tanggung jawab dalam berorganisasi tinggi, dan tingginya perilaku kewarganegaraan organisasi atau yang sering disebut dengan *organisatioanl citizenship behavior (ocb)*. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Allen dan Kiburz (2012) *work life balance* yang baik dapat memberikan dampak yang positif bagi kehidupan sehari-hari seperti hubungan dengan pasangan, waktu yang lebih baik kepada keluarga, dan tentunya dapat menyelesaikan masalah di pekerjaan dan di keluarga. Dengan hal itu peran nya di pekerjaan dan di keluarga dapat dikatakan baik karena mampu menyeimbangkan dirinya di pekerjaan dan di kehidupan pribadinya.

Risky & Afrianty, (2018) menyatakan permasalahan mengenai *work life balance* yang sering terjadi sekarang ini pada saat individu tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga menimbulkan gangguan medis, psikologis dan konsekuensi perilaku. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Nafiudin (dalam Nurendra & Saraswati, 2017) seorang karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan masalah di pekerjaan dengan masalah diluar pekerjaan maka akibatnya mereka akan memilih berhenti dan akan memiliki pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara dua hal tersebut.

Ciri-ciri *work life balance* yang baik adalah karyawan yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan pentingnya *work life balance* yang baik bagi karyawan yaitu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri dan membuat hati menjadi lebih bahagia untuk menjalani kegiatan sehari-hari

Pentingnya karyawan memiliki *work life balance* yang baik bagi perusahaan yaitu meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dengan memiliki keseimbangan kehidupan di pekerjaan dengan diluar pekerjaan akan membuat para karyawan merasa bahagia dan akan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja serta mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik.

Fenomena mengenai *work life balance* yang dapat peneliti lihat adalah ada banyak karyawan khususnya karyawan buruh pada PT Allegrindo Nusantara, karyawan terus bekerja dan hanya memiliki sedikit waktu untuk kehidupan pribadinya. Contohnya seorang karyawan perempuan yang sudah menikah terlalu banyak menghabiskan waktunya untuk perusahaan karena tuntutan pekerjaan sehingga tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus keluarga menjadi berkurang ditambah juga ketidakmampuan seorang ibu rumah tangga untuk menjalankan peran ganda.

Berdasarkan hasil wawancara langsung yang peneliti lakukan terhadap satu karyawan wanita yang merupakan karyawan PT Allegrindo Nusantara pada tanggal 20 Januari 2023 menghasilkan data mengenai bagaimana *work life belence* pada dirinya selama dia bekerja yaitu selama karyawati tersebut bekerja di perusahaan merasa durasi waktu bekerja membuatnya kurang memiliki waktu dengan keluarga dan lingkungan sekitarnya contoh nya seperti tidak bisa mengantarkan anak kesekolah dan tidak bisa ikut acara keluarga besar seperti arisan marga.

10 karyawati buruh lainnya juga menyatakan hal yang sama yaitu pada perusahaan tersebut mereka juga tidak bisa mengatur waktu antara pekerjaan

dengan kehidupan pribadinya, bagi karyawan wanita yang belum menikah mereka mengatakan bahwa mereka susah untuk nongkrong dengan teman temannya karena harus bekerja, karyawan juga merasa kesulitan apabila sudah memasuki bulan ramadhan, natal dan juga tahun baru karena perusahaan tidak ada memberikan libur bahkan di setiap tanggal merah pun karyawan tetap harus bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work life balance* yang dialami karyawan tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Karyawan sulit mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga dan juga lingkungan sosial lainnya.

Untuk dapat meningkatkan *work life balance* diperlukan analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan karyawan tersebut salah satunya yaitu *Emotional intelligence*.

Menurut Goleman (2002), kecerdasan emotional atau *emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan *intelligence (to manage our emotional life with intelligence)* menjaga keserasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber daya energy, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawai (Cooper dkk, dalam Rudyanto, 2010).

Kecerdasan emosi merupakan kualitas untuk mengenali emosi pada diri sendiri kemudian emosi tersebut dikelola dan digunakan untuk memotivasi sendiri dan

member manfaat dalam hubungannya dengan orang lain sehingga individu dapat berinteraksi dengan baik (Yustika, dalam Dewi 2011).

Bagi dunia kerja perusahaan atau organisasi lebih mementingkan *emotional intelligence* daripada *intellectual quotient* dari calon pekerja, hal ini menunjukkan *emotional intelligence* lebih banyak berdampak pada pekerjaannya, seperti membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan baik, tetap tenang dalam situasi tekanan, mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan menyelesaikan konflik dengan baik.

Fenomena yang diamati peneliti adalah karyawan yang cerdas dalam emosi akan mampu menghadapi perubahan mereka akan bersikap proaktif daripada reaktif, karyawan akan menunjukkan sikap yang sabar, motivasi diri yang kuat dan improvisasi yang tinggi. Dengan memiliki kecerdasan emosi yang baik dalam mengelola pekerjaan maka karyawan akan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya contohnya dapat membagi waktu antara bekerja di kantor dengan pekerjaan dirumah atau dapat membagi waktu antara bekerja dengan nongkrong.

Berdasarkan hasil wawancara langsung yang peneliti lakukan terhadap 1 karyawan wanita yang merupakan karyawan PT Alegrindo Nusantara pada tanggal 20 Januari 2023 menghasilkan data mengenai bagaimana para karyawati mengelola *emotional intelligence* dalam pekerjaannya yaitu mereka merasa jenuh akan pekerjaan yang dilakukan dan sangat susah untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi kemudian untuk mengatasi hal tersebut para karyawati

berupaya untuk lebih bijaksana dalam mengendalikan pikirannya, seperti berusaha memotivasi diri sendiri dan meyakinkan diri sendiri.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Nugraha dan Adiati dengan judul hubungan *emotional intelligence* dengan *work life balance* pada karyawan *startup* (2022) didapatkan berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa *emotional intelligence* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *work life balance* dengan ($r(111)=0.184;p=0,0.53$). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh V.Swarnalatha dan Dr.S.Sekar berdasarkan study literatur yang dilakukan dan bantuan data sekunder didapatkan hasil adanya hubungan antara *emotional intelligence* dengan *work life balance* dengan kesimpulan karyawan dengan *emotional intelligence* yang tinggi memiliki *work life balance* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang rendah.

Sesuai dari fenomena, wawancara dan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Emotional Intelligene* Dengan *Work Life Balance* Pada Buruh PT Alegrindo Nusantara.

1.2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang penulis lakukan, maka rumusan masalahnya adalah “Apakah ada hubungan *emotional intelligence* dengan *work life balance* pada Buruh PT Alegrindo Nusantara?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu untuk melakukan uji secara empiris terkait hubungan antara *Emotional intelligence* dengan *Work life balance* pada buruh PT Allegrindo Nusantara.

1.4. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara *emotional intelligence* dengan *work life balance*. Dengan asumsi semakin tinggi nilai *emotional intelligence* maka akan semakin tinggi *work life balance* pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah *emotional intelligence* maka akan semakin rendah *work life balance*.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat membantu mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan *emotional intelligence* dengan *work life balance*.

1.5.2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan informasi dan dapat dijadikan masukan bagi para pimpinan, karyawan, masyarakat, dan pihak terkait lainnya mengenai hubungan *emotional intelligence* dengan *work life*



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Life Balance*

2.1.1. *Pengertian Work Life Balance*

Work-life balance merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya.

Work life balance adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan seperti karir dan ambisi serta kehidupan seperti kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Singh, P., & Khanna, 2011). Sejalan dengan itu, Poulouse & Sudarsan (2017) mendefinisikan *work life balance* sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tiga aspek kehidupan yaitu kehidupan organisasi, kehidupan sosial dan kehidupan pribadi. *Work life balance* adalah penilaian subjektif individu akan kesesuaian antara pekerjaannya dan aktivitas non-kerja dan kehidupan secara lebih umum (Brough et al., 2014). Fisher (2001) mendefinisikan *work life balance* sebagai konstruk multidimensional

yang di dalamnya terdiri dari waktu, energi, perilaku individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dan tegangan dari konflik peran.

Gunawan (2019) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengutamakan ataupun mengorbankan salah satunya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah di kemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse & Sudarsan (2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu:

1. Faktor Individual

a. Kepribadian

Dimensi ekstraversi, *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* pada model kepribadian *Big Five* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work life balance* dan kepuasan kerja.

b. *Psychological Well Being*.

Psychological well being mengacu pada sifat positif psikologis. *Work life balance* terbukti berkorelasi positif dengan *psychological well being*. Individu dengan *psychological well being* rendah maka akan memiliki tingkat *work life balance* yang rendah juga.

c. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*)

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan adaptif individu dalam mengenali emosi, meregulasi emosi dan menggunakan emosi. Kecerdasan emosional memiliki korelasi yang positif dengan *work life balance*, yang berarti individu yang memiliki kecerdasan yang tinggi memiliki *work life balance* yang tinggi begitupun sebaliknya.

2. Faktor Organisasional

a. *Work arrangement*.

Susunan pekerjaan merujuk pada jam kerja, peraturan di tempat kerja, upah kerja dan lingkungan kerja. Jam kerja yang fleksibel dapat meminimalisir *work life conflict* dan meningkatkan *work life balance* pekerja. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, jam kerja yang panjang, upah yang rendah, dan kondisi kerja yang buruk membuat *work life balance* pekerja rendah.

b. *Work Life Balance Policies*

Kebijakan dan penerapan program *work life balance* seperti cuti, fasilitas pengasuhan anak dan fleksibilitas pekerjaan dapat meningkatkan *work life balance*. Kebijakan dan penerapan program *work life balance* dapat menjaga hubungan baik antara pekerja dan pemberi kerja.

c. Dukungan Kerja

Dukungan yang diterima dari atasan dan rekan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *work life balance*.

d. Stress Kerja

Stres kerja merujuk pada ketidaknyamanan atau ancaman yang dirasakan individu yang berasal dari lingkungan kerjanya. Stres kerja memiliki hubungan yang positif dengan *work life conflict* dan memiliki hubungan yang negatif dengan *work life balance*.

e. Teknologi.

Teknologi sebagai fasilitator kemudahan akses dalam bekerja tanpa mengenal waktu dan tempat dapat memberikan efek positif maupun efek negatif terhadap *work life balance*.

f. Peran.

Konflik peran, ambiguitas peran dan jam kerja yang berlebihan memiliki korelasi yang negatif dengan *work life balance*.

3. Faktor Lainnya

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah usia, gender, pengalaman bekerja, status pernikahan, pendapatan dan tipe keluarga.

Menurut Schabracq (2004) *work life balance* dipengaruhi empat faktor yaitu:

1. Karakteristik kepribadian

Tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil memiliki hubungan dengan *work life balance*.

2. Karakteristik keluarga

Konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.

3. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Komponen sikap seperti pengetahuan, perasaan- perasaan dan kecenderungan untuk bertindak merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi *work life balance*, maka disimpulkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu faktor individual, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor lainnya.

2.1.3. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Aspek-aspek untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald (Rondonuwu et al., 2018) adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (keseimbangan waktu).

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi

mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan.

2. *Involment Balance* (Keseimbangan Keterlibatan).

Involment balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work life balance* terdiri dari: *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

2.1.4. Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Fisher et al. (2009) terdapat empat dimensi *work life balance* yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut. Misalnya pekerjaan menghambat individu meluangkan waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference With Work*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan individu tersebut. Misalnya masalah pribadi menyebabkan kinerja individu terganggu.

3. *Work Enhancement of Personal Life.*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup individu tersebut. Misalnya penerapan pengetahuan yang diperoleh individu di tempat kerja membantu mempermudah aktivitas kehidupan sehari-hari.

4. *Personal Life Enhancement of Work*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja individu tersebut. Misalnya suasana hati individu senang mengakibatkan motivasi kerja meningkat.

Menurut Rincy & Panchanatham (2010) terdapat empat dimensi dalam mengukur *work life balance*, diantaranya adalah.

1. *Intrusion of personal life into work.*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya.

2. *Intrusion of work into personal life*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga).

3. *Work enhancement by personal life*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi.

4. *Personal life enhancement by work*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan mengenai dimensi *work life balance* tersebut diatas atas, maka disimpulkan bahwa dimensi *work life balance* adalah *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Work Enhancement of Personal Life* dan *Personal Life Enhancement of Work*.

2.1.5. Manfaat *Work Life Balance*

Mariati (2013) menjelaskan beberapa manfaat yang bisa diperoleh organisasi maupun pegawai dari tercapainya work-life balance adalah:

1. Bagi Organisasi
 - a. Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai.
 - b. Meningkatkan produktivitas pegawai.
 - c. Adanya loyalitan dan komitmen pegawai.

- d. Tingginya retensi valuable employee.
- e. Mengurangi biaya lembur.
- f. Berkurangnya tingkat turn over pegawai.

2. Bagi Pegawai

1. Meningkatnya kepuasan kerja.
2. Meningkatnya kemampuan profesionalisme pegawai.
3. Semakin tingginya keamanan kerja (job security).
4. Meningkatkan kontrol terhadap work-life environment.
5. Berkurangnya tingkat stres kerja.
6. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manfaat *work life balance* terbagi menjadi dua yaitu manfaat untuk perusahaan dan manfaat pegawai.

2.2. *Emotional Intelligence*

2.2.1. Pengertian *Emotional Intelligence*

Stein & Book (2002) menyatakan bahwa istilah “kecerdasan emosi” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Kualitas-kualitas ini antara lain adalah empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan

memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan dan sifat hormat.

Goleman (2007) menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dan berempati.

Menurut Shapiro (1998) kecerdasan emosi merupakan kemampuan memantau diri sendiri atau orang lain yang melibatkan pengendalian diri, semangat serta kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain, sedangkan menurut Bar-On (1997) kecerdasan emosi merupakan kemampuan, kompetensi dan kecakapan non kognitif yang mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi tuntutan dan tekanan. Kecerdasan emosi dapat dikelompokkan kedalam lima ranah, yaitu; intrapribadi, antarpribadi, penanganan terhadap stres, penyesuaian diri, dan suasana hati. Kelima ranah ini kemudian dikelompokkan lagi kedalam lima belas unsur yaitu; kesadaran diri, asertifitas, kemandirian, penghargaan diri, aktualisasi diri, empati, tanggung jawab sosial, hubungan antar pribadi, pemecahan masalah, uji realitas, sikap fleksibel, ketahanan menanggung stres, pengendalian impuls, kebahagiaan dan optimism.

Coper dan Sawaf (2002) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber emosi serta pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemilikan perasaan, belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri atau orang lain serta menanggapi dengan tepat.

Salovey dan Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kapasitas untuk memproses informasi emosional secara akurat dan efisien. Siswa yang mempunyai tingkat kecerdasan emosi yang tinggi akan mudah untuk melakukan penyesuaian sosial seperti penerimaan diri, hubungan yang positif dengan yang lain, otonomi, mempunyai tujuan hidup dan tumbuh kembang diri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah di kemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa *emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengendalian diri, mampu memahami dan membaca perasaan orang lain, mampu memantau perasaan dan pikiran diri sendiri untuk mendorong produktivitas dan tindakan yang terarah.

2.2.2. Teori *Emotional Intelligence*

kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan (Ginjar: 2002). Sedangkan menurut Salovey and Mayer (1990) kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting.

Salovey menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya seraya memperluas kemampuan ini menjadi lima wilayah utama yang terdapat pada teori kecerdasan emosional (Goleman, 2003).

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Emotional Intelligence*

Menurut Goleman (2001) ada dua faktor yang mempengaruhi *emotional intelligence* yaitu:

1. Faktor internal

Dalam faktor internal ini berhubungan dengan diri kita sendiri yakni ada dua sumber yaitu kecerdasan jasmani dan psikologis. Dari segi jasmani mencakup fisik dan kesehatan, bahwa setiap manusia terdapat otak yang memiliki sistem saraf pengatur emosi seperti amigdala, neokorteks, sistem limbik, dan lobus prefrontal. Sehingga bila faktor fisik dan kesehatan individu terganggu atau tidak berfungsi dengan baik maka sistem saraf pengatur emosi tersebut akan memengaruhi emosi. Apabila dilihat dari segi psikologis, hal yang dapat memengaruhi emosi individu yaitu pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi.

2. Faktor external

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu dan dapat mempengaruhi sikap. Faktor eksternal dapat berupa lingkungan, teman (individu atau kelompok), dan pasangan hidup. Apabila faktor lingkungan di sekitar tidak memiliki peran dalam meningkatkan kecerdasan emosi individu, maka dapat diindikasikan individu tersebut memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

2.2.4. Aspek-Aspek Emotional Intelligence

Goleman (2000) mengadaptasi aspek-aspek kecerdasan emosi yang telah diungkap oleh Salovey dan Mayer pada tahun 1991 dalam lima aspek, sebagai berikut:

- a. kesadaran diri. Merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Pengaturan diri. Merupakan kemampuan untuk menangani emosi kita sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c. Motivasi, Merupakan kemampuan untuk menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menuntut kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif sehingga bertindak efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan.
- d. Empati. Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- e. Keterampilan sosial. Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi, mampu berinteraksi dengan baik, menggunakan keterampilan sosial untuk bekerja sama dalam suatu tim.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosi adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

2.2.5. Komponen-Komponen Emotional Intelligence

Efendi dan Sutanto (2013) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional yaitu: *self awareness*, *self regulation*, *self motivation*, *social awareness*, dan *social skills* sebagai berikut:

1. *Self awareness*.

Kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.

- a. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami kekuatan, kelemahan, nilai dan motif diri (*Having high self-awareness allows people to know their strengths, weaknesses, values, and motives*).
- b. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengukur suasana hatinya dan memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain (*People with high self awareness can accurately measure their own moods and intuitively understand how their moods affect others*)
- c. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan (*are open to feedback from others on how to continuously improve*)

- d. Mampu membuat keputusan meskipun di bawah ketidakpastian maupun di bawah tekanan (*are able to make sound decisions despite uncertainties and pressures*)
- e. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menunjukkan rasa humor (*They are able to show a sense of humor*) Seorang pemimpin dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami berbagai faktor yang membuat dirinya disukai (*A leader with good self-awareness would recognize factors such as whether he or she was liked*)
- f. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memanfaatkan tekanan daripada anggota organisasi (*was exerting the right amount of pressure on organization members*). Ketika seseorang memiliki kesadaran diri yang tinggi lebih peka analisisnya untuk memahami perasaan orang lain.

2. *Self regulation*

Kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.

- a. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati (*The ability to control or redirect disruptive impulses and moods*)
- b. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu berpikir jernih sebelum bertindak (*the propensity to suspend judgment and to think before acting*).
- c. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri berarti memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena untuk mengontrol diri sendiri diperlukan pengetahuan dan kemampuan.

3. *Self motivation*

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Seseorang dengan self motivation tinggi selalu memiliki alasan-alasan sehingga memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja (*seek ways to improve their performance*).
- b. Seseorang dengan self motivation tinggi memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi (*readily make personal sacrifices to meet the organization's goals*).
- c. Seseorang dengan self motivation tinggi mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki peluang agar bisa sukses (*they harness their emotions and employ them to improve their chances of being successful*).
- d. Seseorang dengan self motivation tinggi dalam melakukan kegiatan lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan (*they operate from hope of success rather than fear of failure*).

4. *Social awarnes*

Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain (*Social awareness refers to having understanding and sensitivity to the feelings, thoughts, and situations of others*). Indikator untuk mengukur social awareness adalah sebagai berikut:

- a. Memahami situasi yang dihadapi oleh orang lain (*understanding another person's situation*).

- b. Mengalami emosi orang lain (*experiencing the other person`s emotions*).
- c. Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian (*knowing their needs by showing that they care*).

5. *Social skill*

Kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator:

- a. Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain (*proficiency in managing relationships*).
- b. Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain (*proficiency in building networks*).

Dimensi-dimensi dari kecerdasan emosional tersebut bisa digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kecerdasan emosional seseorang, dan berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen *emotional intelligence* adalah *self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, dan social skills*.

2.2.6. Hubungan *Emotional Intelligence* dengan *Work Life Balance*

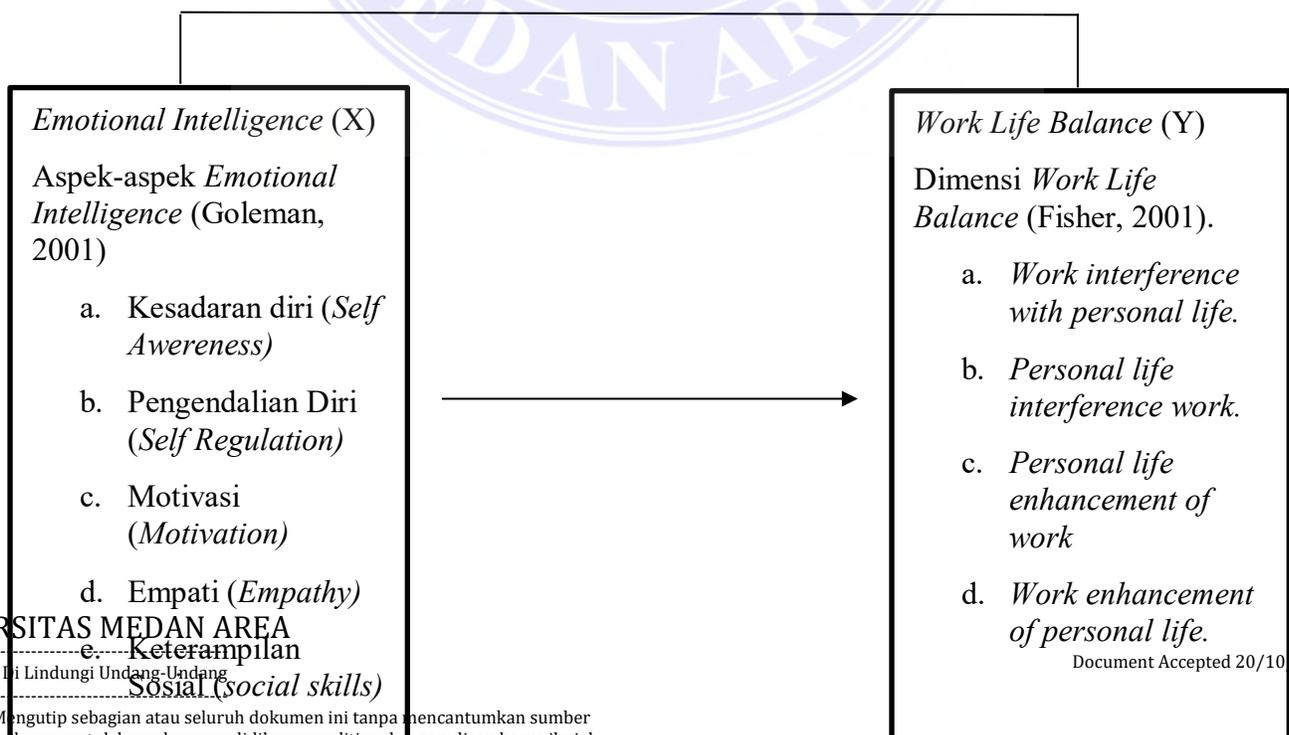
Work life balance tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya, seseorang yang dapat mengontrol emosi dengan baik maka akan dapat menghasilkan keseimbangan kerja yang baik. Untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work life balance*, selain adanya dukungan keluarga dan dukungan organisasi tidak terlepas dari peranan individu dalam memiliki kemampuan dalam hal mengelola waktu dan mengelola stress (Muizu, et.al). Individu dengan *emotional intelligence* tinggi dapat mengetahui

bagaimana harus mengalokasikan waktunya serta ketika individu dihadapi oleh permasalahan atau keadaan yang dapat menimbulkan stress akan segera mengenali penyebab dan perubahan emosinya (felix, et.al).

Emotional Intelligence terhadap *work life balance* memiliki hubungan, kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri, orang lain dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang terhadap permasalahan-permasalahan.

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang membutuhkan kemampuan intelektual saja, tetapi dalam menyelesaikannya juga kemampuan emosi atau kecerdasan emosi. Goleman (2000) dalam bukunya mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*.

2.2.7. Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Alegrindo Nusantara yang berlokasi di desa Sahala Jalan Simarjarunjung KM 8,5 Tiga Runggu Kec. Purba Kab. Simalungun Sumatera Utara. Penelitian dilakukan selama 2 hari.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Sedangkan, pada alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi komputer yang bernama Statistical Program for Social Science (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas (*Emotional Inteligance*) dengan satu variabel tergantung (*Work Life Balance*).

Sebelum dilakukan metode analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variable telah menyebar secara normal.

- b. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (2010) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Sedangkan menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang dapat terdiri dari orang, benda, kejadian, waktu, dan tempat dengan ketentuan karakteristik dalam penelitian harus sama. Berdasarkan uraian diatas mengenai defenisi populasi menurut para ahli, penulis menetapkan populasi pada penelitian ini adalah seluruh buruh PT Allegrindo Nusantara yang berada pada bagian perindukan A, B, C, D dan E pada PT Allegrindo Nusantara yang berjumlah 152 orang.

Tabel 1
Jumlah Buruh Divisi Perindukan

No.	Divisi	Jumlah
1.	A	25
2.	B	25
3.	C	34

4.	D	34
No.	Divisi	Jumlah
5		
Total		152

3.4.2. Sampel Penelitian

Suharsimi Arikunto (dalam Wardani, 2016) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Alasan peneliti menggunakan *Purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan kriteria yang diteliti. Dan yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 102 orang buruh yang bekerja pada bagian perindukan C, D dan E pada PT Allegrindo Nusantara dengan kriteria buruh yang telah menikah.

3.5. Prosedur Kerjaa

3.5.1. Persiapan Administrasi

melakukan penelitian, diperlukan persiapan untuk administrasi penelitian. Hal ini termasuk mendapatkan izin untuk mengumpulkan data dengan menyerahkan surat pengantar kepada PT Allegrindo Nusantara di desa Sahala Jalan Simarjarunjung KM 8,5 Tiga Runggu Kecamatan Purba Kabupaten. Simalungun dengan nomor surat 1473/FPSI/01.10/VI/2023 tertanggal 28 juni 2023. Penelitian ini mendapatkan izin persetujuan dari pihak PT Allegrindo Nusantara dengan nomor surat 027/AN-TR/HRD/VII/2023 tertanggal 28 juni 2023, selanjutnya peneliti melaksanakan penelitian tertanggal 29-30 juni 2023. Setelah selesai pengambilan data peneliti

meminta PT Allegrindo Nusantara untuk memberikan surat bukti selesai pengambilan data dengan nomor surat 05/AN-TR/HRD/VII/2023.

3.5.2. Persiapan Alat Ukur

Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *emotional intelligence* dan *work life balance* persiapan alat ukur yang digunakan yaitu:

1. *Work Life Balance*

Skala *Work Life Balance* berdasarkan Fisher (2001) yang meliputi *work interference with personal life, personal life interference work, personal life enhancement of work* dan *work enhancement of personal life*.

Penilaian angket ini berdasarkan format skala *likert*. Aitem-aitem dalam skala *work life balance* ini dibagi menjadi 2 kelompok pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* diberikan skor 4, 3, 2, 1 dan pada pernyataan *unfavorable* diberikan skor 1, 2, 3, 4 (Azwar, 2019). Keterangan untuk setiap skor pada aitem *favorable* dan *unfavorable* adalah sebagai berikut:

a. Aitem *favorable*

Sangat Setuju (SS) : 4

Setuju (S) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

b. Aitem *unfavorable*

Sangat Tidak Setuju (STS) : 4

Setuju (S)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Setuju (SS)	: 1

2. *Emotional Intelligence*

Skala *Emotional Intelligence* dalam penelitian ini diungkap melalui skala model *semantik diferensial* yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan dari aspek-aspek *emotional intelligence* menurut (Goleman,2003) yang meliputi Pengenalan Diri (*Self Awereness*), Pengendalian Diri (*Self Regulation*), Motivasi (*Motivation*), Empati (*Empathy*) dan Keterampilan Sosial (*social skills*). Aitem-aitem dalam skala *emotional intelligence* ini tersusun dalam satu garis kontinum di mana jawaban yang sangat setuju terletak di bagian kiri garis, dan jawaban yang sangat tidak setuju terletak di bagian kanan garis.

Tabel 2
garis kontinum skala *Emotional Intelligence*

Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
---------------	---	---	---	---	---	---------------------

3.5.3. Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian Uji coba alat ukur ini dilaksanakan pada tanggal 29-30 juni 2023 pada karyawan PT Allegrindo Nusantara. Peneliti menggunakan metode uji coba alat ukur, sehingga pengambilan data dan penelitian dilakukan secara bersamaan. Uji coba dilakukan seperti berikut:

Langkah yang pertama yaitu peneliti menginformasikan kepada Manager perindukan PT Allgerindo Nusantara bahwasannya peneliti akan melakukan pengambilan data kemudian manager tersebut membantu mengkonfirmasi kepada pihak HRD untuk membantu peneliti. Selanjutnya peneliti memperkenalkan diri dan mulai membagikan skala kepada setiap karyawan yang bekerja pada bagian perindukan C, D dan E

Pada langkah kedua, peneliti memberikan penjelasan tentang alasan dan tujuan meneliti subjek. dan meminta kesedian subjek untuk mengisi skala penelitian dengan sejujur-jujurnya, Peneliti juga menyatakan bahwa temuan penelitian tidak akan dipublikasikan, dan tujuan penelitian adalah untuk meningkatkan ilmu psikologi.

Langkah ketiga, peneliti memberikan pengarahan bagaimana cara pengisian skala, kemudian peneliti memberikan kesempatan kepada subjek untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas. Kemudian peneliti menunggu subjek mengerjakan skala hingga selesai. Dan Langkah yang terakhir yaitu ketika semua subjek sudah selesai mengerjakan skala, peneliti mengucapkan terimakasih dan meminta izin kepada subjek untuk meninggalkan ruangan.

Setelah semua skala dikumpulkan, selanjutnya dilakukan skoring terhadap masing-masing lembar skala. dilakukan dengan mengformat nilai berdasarkan skor yang ada di setiap lembar skala. Selanjutnya, skor yang merupakan pilihan subjek dari setiap pernyataan diinput ke program Excel yang diformat sesuai dengan persyaratan tabulasi data.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini, akan diuraikan kesimpulan dari hasil-hasil yang telah diperoleh pada penelitian ini. Kemudian, selanjutnya akan diberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis menggunakan analisis korelasi *r product moment* diketahui hubungan positif yang signifikan antara *emotional intelligence* dengan *work life balance* dimana $R_{xy} = 0.331$ $p = 0.000 < 0,05$. Yang berarti hipotesis diterima semakin tinggi *emotional intelligence* maka akan semakin tinggi *work life balance* pada karyawan. Koefisien determinan (r^2) dari *emotional intelligence* dengan *work life balance* sebesar $r^2 = 0.110$ ini menunjukkan *work life balance* dibentuk oleh *emotional intelligence* sebesar 11.00 % dan selebihnya dibentuk oleh faktor lain yaitu kepribadian dan *psychology well being*. Melihat nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu nilai rata-rata *emotional intelligence* 66.000 sedang dan nilai rata-rata *work life balance* adalah 25.00 sedang.

5.2.Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran yaitu;

1. Bagi karyawan

Bagi pihak karyawan mengingat hasil skor *emotional intelligence* yang dimiliki berada pada kategori sedang, maka disarankan kepada karyawan Pt Allgerindo Nusantara agar meningkatkannya lagi agar memberikan nilai yang baik jika *Emotional Intelligence* baik dan terus meningkat maka *Work Life Balance* pada karyawan juga akan terus meningkat dan dapat menjalani kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dengan baik.

2. Bagi pihak perusahaan

PTAllegrindo Nusantara disarankan untuk selalu memberikan dukungan kepada karyawan baik dukungan secara moral maupun mental dan menanam rasa peduli terhadap karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

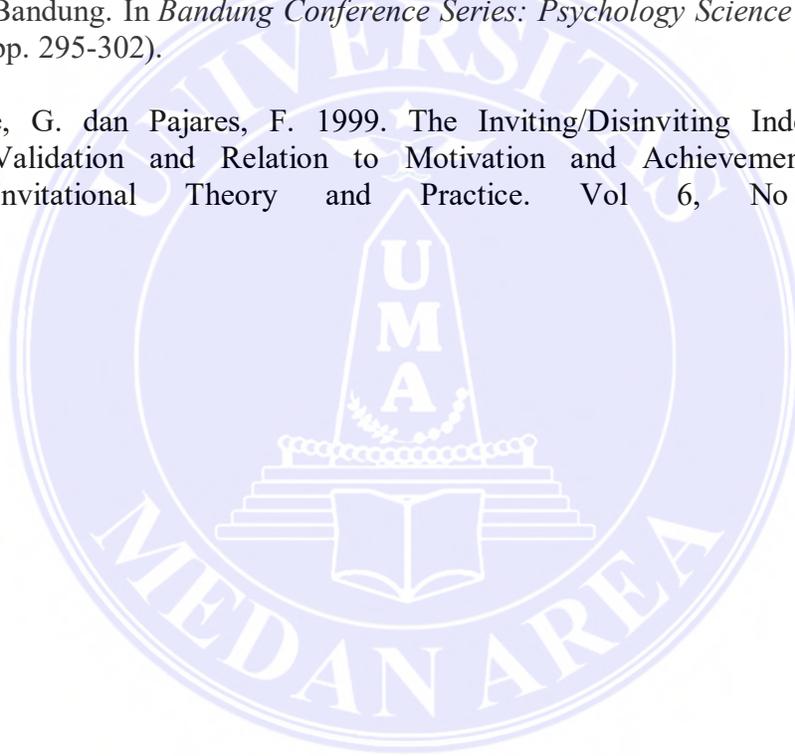
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya menggunakan alat ukur lainnya yang belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5 (3), 327-333.
- Agustian, Y., & Sulistyowati, L, H, 2018, Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Pegawai, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*.
- Anshori, N. S., & Yuwono, I. C. (2013). Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 157-162.
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Bar-On, R. (1997). *Emotional Quoitient Inventory: Technical Manual*. Toronto: Multi Health System.
- Bar-On, R. (2005). *The Impact Of Emotional Intelligence On Subjective Well-Being. Perspective in Education*, 23.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *Mediapsi*, 1(1), 28-39
- Wenno, M. W. (2018).
- Daud, F. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan motivasi belajar terhadap hasil belajar Biologi siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*, 19(2), 243-255.
- Fisher, Gwenith Gwyn. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. In Dissertation.
- Fisher, Gwenith G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4).
- Goleman, Daniel, 1999, *Emotional Intelligence*, terj, T. Hermaya, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utami.
- Goleman, Daniel (2005), *Emotional Intelligence. 10 th anniversary Edition new York* : Bantam books.

- Goleman, Daniel. Emotional Intelligence. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2007.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *Jppp - Jurnal Kajian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2).
- Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.
- Kurniawan. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mayer, J. & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence.
- Nastiti, D. M. (2019). *Analisis Data Penelitian*. PT Penerbit IPB Press.
- Osro, Siti Aisah. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Tesis Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1).
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing The Influence Of Work-Life Balance Dimensions Among Nurses In The Healthcare Sector. *Journal Of Management Development*, 36(3).
- Ridhawati, Atifah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Makassar.
- Risma, D. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian eksperimen. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 1(1), 86-97.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey & D. Sluyter (Eds). Emotional development and Emotional Intelligence: Implications for Educators. New York : Basic Book.

- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27-32.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work -Life Balance A Tool For Increased Employee Productivity And Retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2).
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, A. R., Sartika, D., & Permana, R. H. (2022, July). Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work-Life Balance* pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 2, pp. 295-302).
- Valiante, G. dan Pajares, F. 1999. The Inviting/Disinviting Index: Instrument Validation and Relation to Motivation and Achievement. *Journal of Invitational Theory and Practice*. Vol 6, No 1, 28-47.





LAMPIRAN 1
DATA PENELITIAN

Work life balance

NO	Usia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
1	34	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
2	17	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	40
3	25	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	40
4	22	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
5	22	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	38
6	32	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	24
7	35	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
8	22	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	38
9	24	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	38
10	39	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	24
11	19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	39
12	43	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	40
13	32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
14	43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
15	36	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	39
16	38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
17	28	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	38
18	32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	41
19	31	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	24
20	17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
21	34	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	39
22	45	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	39
23	36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	46
24	32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	39
25	32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	36
26	27	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37
27	34	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
28	28	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
29	33	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	39
30	24	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
31	34	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	39
32	21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
33	39	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	39
34	33	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	38
35	24	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	39
36	23	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	39
37	42	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	38
38	43	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	41
39	23	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	42
40	35	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	38
41	42	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
42	23	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	40
43	17	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	38
44	25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	40
45	28	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	37
46	21	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	41
47	24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	41
48	29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	41
49	22	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	34
50	32	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	39

Work life balance

NO	Usia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
51	33	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	40
52	28	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	39
53	30	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	38
54	23	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	40
55	33	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35
56	41	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	38
57	27	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	39
58	29	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	34
59	34	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	36
60	23	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	39
61	34	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	37
62	44	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	37
63	33	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	38
64	36	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	39
65	37	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	34
66	42	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35
67	32	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	39
68	33	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	36
69	43	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	40
70	25	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	40
71	28	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	39
72	27	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	36
73	23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	38
74	32	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	38
75	32	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	40
76	32	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	39
77	27	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	41
78	26	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
79	34	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	37
80	27	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	39
81	25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	36
82	37	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	37
83	40	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	36
84	34	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	39
85	35	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	39
86	26	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	36
87	23	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	39
88	34	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	37
89	23	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35
90	36	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	34
91	18	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	36
92	24	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
93	35	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	39
94	37	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	37
95	38	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	39
96	24	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	33
97	25	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	38
98	34	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	38
99	31	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	41
100	23	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35
101	19	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	38
102	24	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	33



LAMPIRAN 2
ALAT UKUR PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul “**Hubungan *Emotional Intelligence* dengan *Work Life Balance* pada karyawan PT Alegrindo Nusantara**”, maka dengan ini saya Hosanna Tiofanta Saragih memohon kesediaan responden untuk berkenan mengisi kuesioner atau pernyataan yang Saya lampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu proses pelaksanaan penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila responden mengisi seluruh pernyataan ini.

Seluruh data dan informasi yang responden berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Dengan demikian, Saya berharap responden dapat menjawab setiap pernyataan dengan sebaik-baiknya dan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan kesediaan Anda menjadi partisipan dalam penelitian ini, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hosanna Tiofanta Saragih NPM.
198600379

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara

1. Nama :
2. Usia :

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan dalam bentuk skala. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terhadap dalam skal ukur tersebut.

PETUNJUK

Pada angket ini saudara diminta untuk memberi satu jawaban pada setiap soal, yang dianggap sesuai dengan keadaan diri saudara serta apa yang saudara rasakan, dan sangat kami harapkan pula kejujuran dan keterbukaanya. Saudara tinggal memilih jawaban dengan memberikan tanda cek (√) salah satu huruf pada jawaban yang disediakan.

SS : jika merasa sangat setuju

S : jika merasa setuju

TS : jika merasa tidak setuju

STS : jika merasa sangat tidak setuju

Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali, agar tidak ada nomor yang terlewat.

SELAMAT MENGERJAKAN

1. SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Karena pekerjaan saya, saya dalam suasana hati yang lebih baik dirumah.	SS	S	TS	STS
2.	Hal-hal yang saya lakukan ditempat kerja membantu saya menanganai masalah pribadi dan praktis dirumah dan lingkungan sekitar.	SS	S	TS	STS
3.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan saya meskipun sedang memiliki masalah pribadi seperti masalah dengan keluarga.	SS	S	TS	STS
4.	Saya tetap menunjukkan kinerja terbaik pada saat bekerja walaupun sedang berada dalam masalah diluar pekerjaan.	SS	S	TS	STS
5.	Karena pekerjaan saya suasana hati saya menjadi lebih baik saat dirumah.	SS	S	TS	STS
6.	Pekerjaan saya memberi saya energy untuk mengejar aktivitas diluar pekerjaan yang penting bagi saya.	SS	S	TS	STS
7.	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk pekerjaan berikutnya, seperti menyempatkan untuk menonton film kesukaan setelah selesai bekerja.	SS	S	TS	STS
8.	Segala sesuatu yang saya jalani untuk kehidupan pribadi saya membuat suasan hati saya menjadi lebih baik.	SS	S	TS	STS
9.	Ketika pulang bekerja,saya merasa malas untuk melakukan kegiatan saya dirumah seperti membereskan rumah dan memasak.	SS	S	TS	STS
10.	Pekerjaan saya menyulitkan saya untuk menjalani kegiatan yang saya inginkan, seperti menonton film kesukaan setelah selesai bekerja.	SS	S	TS	STS
11.	Pekerjaan ssaya terabaikan karena adanya kegiatan-kegiatan yang saya lakukan seperti pesta adat dan arisan keluarga.	SS	S	TS	STS
12.	Saya terlalu lelah untuk melakukam pekerjaan dengan efektif ditempat kerja karena suatau hal yang harus saya lakukan di kehidupan pribadi saya.	SS	S	TS	STS
13.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan, seperti jam tidur yang	SS	S	TS	STS

	cukup dan makan yang teratur.				
14.	Karena pekerjaan saya suasana hati saya menjadi buruk contohnya ketika sepulang bekerja saya akan lebih mudah marah dan tersinggung.	SS	S	TS	STS
15.	Saya mengalami kesulitan kesulitan menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja saya karena saya sibuk dengan masalah pribadi saya.	SS	S	TS	STS

2. SKALA B

Berikut ini akan diberikan sejumlah pernyataan baca dan pahami baik-baik. Untuk menjawab pernyataan saudara/i diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan memberikan tanda (x) pada kolom yang anda yakini sesuai dengan diri anda.

Contoh:

Sangat Setuju	5	4 <input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	Sangat Tidak setuju
---------------	---	---------------------------------------	---	---	---	---------------------

No	Pernyataan							
1.	Saya menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.							
		Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
2.	Saya menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan di tempat kerja.							
		Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
3.	Saya bisa tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal.							
		Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
4.	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan.							
		Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
5.	Saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja.							
		Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
6.	Saya tidak egois dalam memberikan pendapat dan masukan di							

	tempat kerja.						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
7.	Saya dapat mengontrol dan mengendalikan dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun.						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
8.	Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
9.	Saya selalu terbuka dalam menerima informasi baru dari orang lain.						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
10.	saat sedang stress ditempat kerja saya berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang saya senangi.						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
11.	Saya tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja.						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
12.	Saya selalu bisa menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah ditempat kerja.						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
13.	Saya sering memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja.						
Sangat setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
14.	Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja.						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
15.	Saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami ditempat kerja.						
Sangat Setuju		5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
16.	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu						

	maju kepada rekan kerja.					
Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
17.	Saya mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah.					
Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju
18.	Saya dapat merasakan perasaan rekan kerja ketika mereka mendapat masalah.					
Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
19.	Saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja.					
Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
20.	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai yang lain ditempat kerja.					
Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
21.	Saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah.					
Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
22.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.					
Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Setuju
23.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan social.					
Sangat Setuju	5	4	3	2	1	Sangat Tidak setuju



LAMPIRAN 3

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	99.0
	Excluded ^a	1	1.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.6800	74.200	.266	.926
VAR00002	59.5000	74.172	.356	.924
VAR00003	59.7900	74.491	.312	.924
VAR00004	59.8600	73.819	.368	.924
VAR00005	59.4200	74.266	.383	.923
VAR00006	59.4600	73.180	.472	.922
VAR00007	59.8200	72.957	.455	.922
VAR00008	59.2300	72.684	.551	.921
VAR00009	59.2300	73.048	.506	.922

VAR00010	59.6000	71.596	.554	.921
VAR00011	59.7800	69.385	.746	.917
VAR00012	59.4800	72.050	.481	.922
VAR00013	59.6300	69.145	.701	.918
VAR00014	59.4300	70.854	.588	.920
VAR00015	59.6500	71.927	.496	.922
VAR00016	59.5600	72.006	.463	.922
VAR00017	59.4400	69.077	.738	.917
VAR00018	59.5200	68.252	.685	.918
VAR00019	59.5600	69.481	.668	.918
VAR00020	59.2500	66.634	.827	.915
VAR00021	59.3600	67.990	.746	.917
VAR00022	59.4100	66.527	.773	.916
VAR00023	59.4000	69.899	.663	.919

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	101	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.1584	10.075	-.042	.755
VAR00002	34.8119	9.034	.481	.701
VAR00003	34.7624	9.303	.528	.705
VAR00004	34.8911	9.118	.220	.728
VAR00005	34.8614	9.101	.380	.708
VAR00006	35.6238	9.037	.385	.708
VAR00007	35.4158	8.565	.450	.698
VAR00008	35.3663	8.494	.433	.700
VAR00009	35.4752	8.692	.414	.703
VAR00010	35.5050	8.512	.529	.690
VAR00011	35.4950	8.532	.512	.692
VAR00012	35.1386	9.281	.224	.725
VAR00013	35.4752	9.452	.217	.724
VAR00014	35.0594	9.516	.156	.731
VAR00015	34.9406	9.256	.301	.716



LAMPIRAN 4

UJI NORMALITAS DAN LINERITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Emotional intelegent	Work Life Balance
N		101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.6733	24.8119
	Std. Deviation	8.57101	2.57958
Most Extreme Differences	Absolute	.211	.178
	Positive	.211	.149
	Negative	-.126	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		1.321	1.314
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053	.054

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work life balance * Emotional intelegent	101	100.0%	0	0.0%	101	100.0%

Report	
Work life balance	

Emotional intelegent	Mean	N	Std. Deviation
44.00	20.5000	2	9.19239
50.00	24.0000	1	.
51.00	20.4000	5	6.02495
52.00	26.0000	10	1.63299
53.00	24.0000	1	.
54.00	23.3333	9	1.32288
55.00	25.6000	5	2.19089
56.00	24.2857	7	1.49603
57.00	24.3571	14	1.27745
58.00	25.4000	10	1.71270
59.00	24.5000	4	1.29099
60.00	24.5000	2	2.12132
61.00	26.2000	5	2.94958
62.00	27.0000	1	.
63.00	27.0000	1	.
64.00	26.5000	2	2.12132
65.00	26.0000	1	.
66.00	24.3333	3	1.52753
68.00	24.0000	2	.00000
69.00	27.0000	2	1.41421
70.00	25.0000	2	1.41421
72.00	27.0000	1	.
74.00	27.0000	1	.
75.00	26.0000	4	1.15470

78.00	26.0000	1	.
79.00	27.0000	1	.
82.00	25.5000	2	2.12132
85.00	27.0000	1	.
87.00	27.0000	1	.
Total	24.8119	101	2.57958

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
Work Life Balance * Emotional intelegent	Between Groups	(Combined)	251.516	28
		Linearity	73.097	1
		Deviation from Linearity	178.420	27
	Within Groups		413.910	72
	Total		665.426	100

ANOVA Table				
			Mean Square	F
Work Life Balance * Emotional intelegent	Between Groups	(Combined)	8.983	1.563
		Linearity	73.097	12.715
		Deviation from Linearity	6.608	1.149
	Within Groups		5.749	
	Total			

ANOVA Table

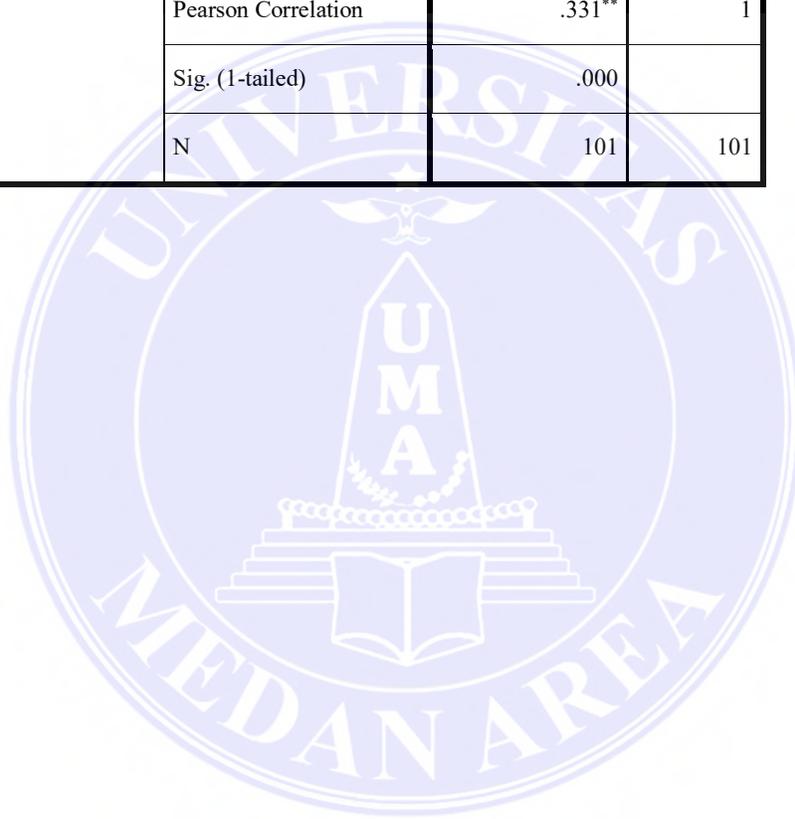
			Sig.
			.067
WLB * Emotional intelegent	Between Groups	(Combined)	
		Linearity	.001
		Deviation from Linearity	.313
Within Groups			
Total			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Life Balance * Emotional intelegent	.331	.110	.615	.378



LAMPIRAN E
UJI KORELASI

Correlations			
		Emotional intelegent	WLB
Emotional intelegent	Pearson Correlation	1	.331**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	101	101
WLB	Pearson Correlation	.331**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	101	101





LAMPIRAN F

SURAT

**KETERANGAN IZIN PENELITIAN
DAN SURAT BUKTI PENELITIAN**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1473/FPSI/01.10/VI/2023 27 Juni 2023
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu **Pimpinan**
PT. Alegrindo Nusantara
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Hosanna Tiofanta Saragih**
NPM : **198600379**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Alegrindo Nusantara, Jl. Simarjarunjung Desa Urung Pane** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Emotional Intelligence Dengan Work Life Balance Pada Karyawan PT Alegrindo Nusantara"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Gaul Arita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PT. ALLEGRINDO NUSANTARA

Jl. Simarjarunjung KM 8.5
Desa Sahala - Tiga Runggu Kec. Purba
Kab. Simalungun - Sumut


ALLEGRINDO NUSANTARA

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Binsar Siepu, SH

Jabatan : Manager HRD & GAL

Dengan ini menerangkan bahwa benar :

Nama : Hosanna Tiofanta Saragih

NPM : 198600379

Fakultas : Psikologi

Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah melakukan penelitian pada PT. Allegrindo Nusantara, untuk penyelesaian tugas akhirnya dengan judul Skripsi : **" HUBUNGAN EMOTIONAL INTELLIGENCE DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN PT. ALLEGRINDO NUSANTARA "**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya dan kami mengucapkan terimakasih atas kepercayaan Bapak/Ibu dekan pada Perusahaan ini.

Hormat Kami
PT. Allegrindo Nusantara


Binsar Siepu, SH
Manager HRD & GAL