

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP WORK
LIFE BALANCE PADA PERAWAT RUMAH SAKIT
BHAYANGKARA TK II MAS KADIRAN MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

Kris Riahta Leonika Gurusinga

18.860.0390



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 28/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)28/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap *Work Life Balance* Pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Mas Kadiran Medan
Nama : Kris Riahta Leonika Gurusinga
NPM : 188600390
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



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



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 13 September 2024

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 yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



iii

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Kris Riahta Leonika Gurusinga
NPM : 188600390
Program Studi : Psikologi Industri Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap *Work Life Balance* Pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Mas Kadiran Medan”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas *Royalty Non-eksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 13 Oktober 2024

Yang Menyatakan

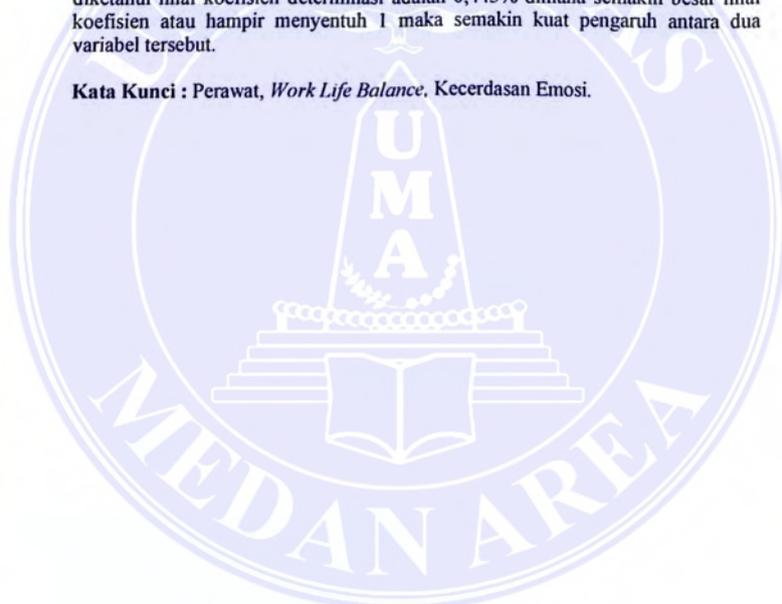

Kris Riahta Leonika Gurusinga

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP WORK LIFE
BALANCE PADA PERAWAT RUMAH SAKIT BHAYANGKARA
TK II MAS KADIRAN MEDANOLEH:
KRIS RIAHTA LEONIKA GURUSINGA
NPM: 188600390

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap *Work life Balance* pada perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Mas Kadiran Medan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive random sampling*. Sampel yang diambil yaitu perawat wanita yang sudah menikah dan berkeluarga dengan 60 perawat. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah *try out* terpakai berupa angket dengan 60 responden, metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini analisis regresi linier sederhana dengan uji asumsi menggunakan heteroskedastisitas Hasil dari penelitian ini diketahui nilai signifikansi p pada kecerdasan emosi 0,032, dan nilai p pada *work life balance* 0,432 yang artinya lebih besar dari 0,05. Selain itu diketahui nilai koefisien determinasi adalah 0,443% dimana semakin besar nilai koefisien atau hampir menyentuh 1 maka semakin kuat pengaruh antara dua variabel tersebut.

Kata Kunci : Perawat, *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosi.



ABSTRACT**THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON WORK LIFE
BALANCE IN NURSES OF BHAYANGKARA TK II MAS KADIRAN
MEDAN HOSPITAL****BY****KRIS RIAHTA LEONIKA GURUSINGA
NPM: 188600390**

The purpose of this study was to know the effect of Emotional Intelligence on Work life Balance in nurses of Bhayangkara Hospital TK II Mas Kadiran Medan. Sampling using purposive random sampling technique. Samples taken were married and family female nurses with 60 nurses. The data used in this study was a used try out in the form of a questionnaire with 60 respondents, this research method used quantitative. The data analysis technique used in this study was simple linear regression analysis with an assumption test using heteroscedasticity. The results of this study showed that the significance value of p on emotional intelligence is 0.032, and the p value on work life balance is 0.432, which means it is greater than 0.05. In addition, it was known that the coefficient of determination is 0.443% where the greater the coefficient value or almost touches 1, the stronger the influence between the two variables.

Keywords: Nurses, Work Life Balance, Emotional Intelligence.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bekasi pada tanggal 26 Juli 2000, anak dari ayah Gunawan Gurusinga dan Ibu Marlina Sembiring, penulis merupakan putri pertama dari 4 bersaudara.

Tahun 2018 penulis lulus dari SMK Raksana Medan dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan penulis mengikuti organisasi KMKP UMA dan menjabat sebagai anggota OLAHRAGA.





KATA PENGANTAR

Shalom,

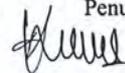
Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat kasih karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi berjudul **Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap *Work Life Balance* Pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Mas Kadiran Medan**, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan, nasihat, dan motivasi dalam membimbing saya. Saya juga berterimakasih kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, selaku ketua sidang skripsi saya, kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi saya, dan kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji saya. Dan untuk seluruh perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Mas Kadiran Medan yang telah meluangkan waktu dalam pelaksanaan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada kedua orangtua, Gunawan Gurusinga dan Merlina Br Sembiring yang telah memberikan dukungan kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya dan terima kasih sudah selalu bekerja keras untuk anak-anak nya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 13 Oktober 2024

Penulis



Kris Riahta Leonika Gurusinga

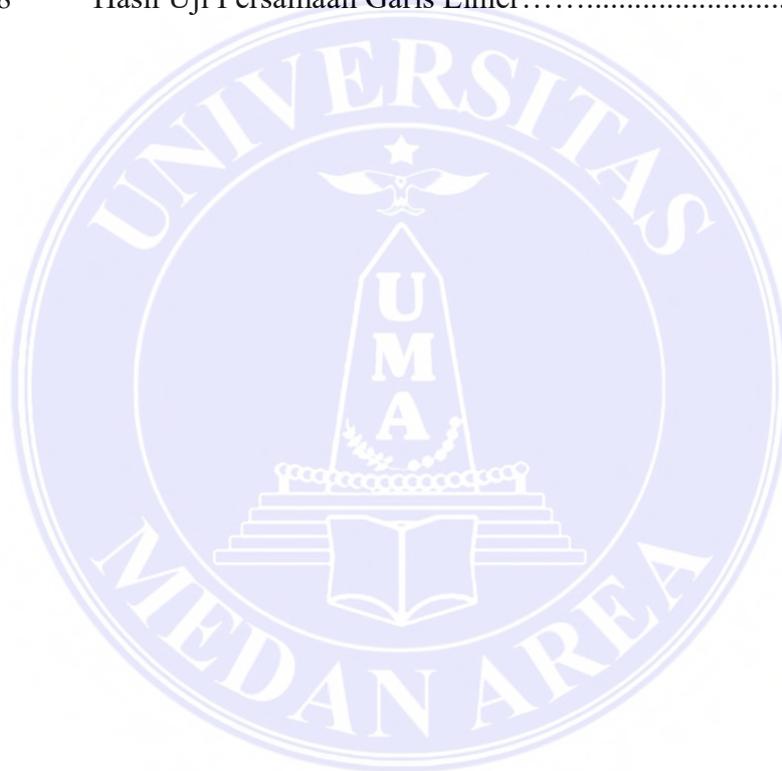
DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan Skripsi	i
Halaman Pernyataan	ii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Skripsi.....	iii
Abstrak.....	iv
Abstrack	v
Daftar Riwayat Hidup.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Pnelitian.....	6
1.4. Hipotesis Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.5.2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. <i>Work Life Balance</i>	8
2.1.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	8
2.1.2. Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i>	12
2.1.3. Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.4. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	16
2.2. Kecerdasan Emosi.....	17
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosi.....	17
2.2.2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosi.....	19
2.2.3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi.....	19
2.2.4. Komponen-komponen Kecerdasan Emosional.....	21
2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap <i>Work Life Balance</i> pada Perawat..	22
2.4. Kerangka Konseptual.....	24

BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Definisi Operasional.....	25
3.2.1. <i>Work Life Balance</i>	25
3.2.2. Kecerdasan Emosi.....	26
3.3. Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1. Populasi.....	26
3.3.2. Sampel.....	27
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5. Validitas dan Reliabilitas.....	29
3.6. Analisi Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	33
4.2. Persiapan Penelitian.....	35
4.3. Metode Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	42
4.4. Uji Asumsi.....	42
4.4.1. Uji Normalitas.....	42
4.4.2. Uji Linearitas.....	43
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.5. Uji Hipotesis.....	44
4.5.1. Persamaan Garis Regresi	44
4.6. Pembahasan.....	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	47
5.1. Simpulan.....	47
5.2. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Item Skala Kecerdasan Emosi Sebelum Uji Coba.....	37
Tabel 2	Distribusi Item Skala <i>Work Life Balance</i> Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 3	Hasil Skala Kecerdasan Emosi Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 4	Hasil Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 5	Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 6	Hasil Uji Linearitas.....	43
Tabel 7	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	44
Tabel 8	Hasil Uji Persamaan Garis Linier.....	44



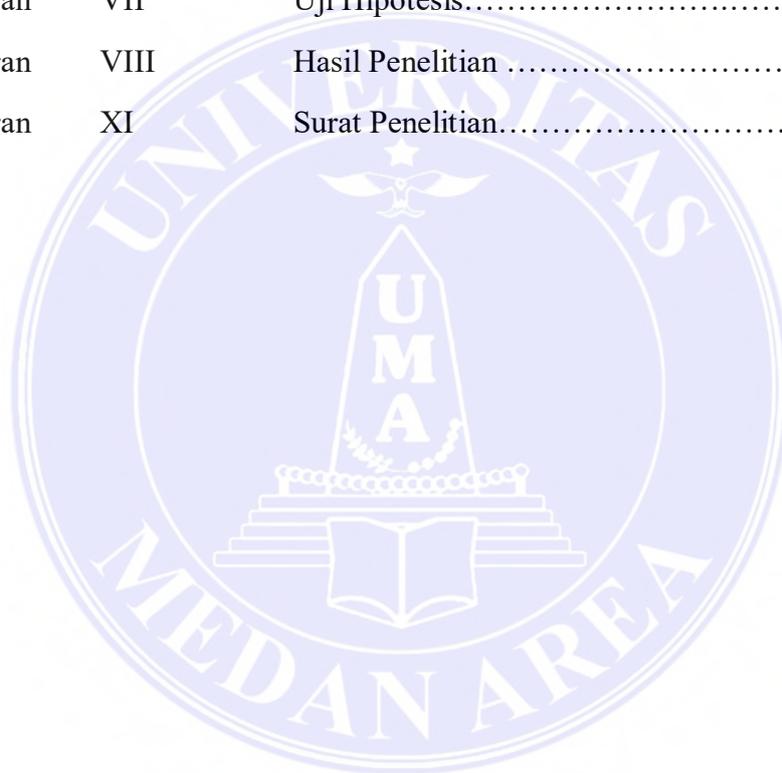
DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	24



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran	I	Skala Penelitian.....53
Lampiran	II	Data Penelitian.....59
Lampiran	III	Uji Validitas dan Reliabilitas.....66
Lampiran	IV	Uji Normalitas.....74
Lampiran	V	Uji Linearitas.....76
Lampiran	VI	Uji Heterokedastisitas.....79
Lampiran	VII	Uji Hipotesis.....81
Lampiran	VIII	Hasil Penelitian83
Lampiran	XI	Surat Penelitian.....85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya dominan yang mencapai 55-65%, perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Peran utama perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan, sehingga setiap upaya pelayanan keperawatan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit (Pratama, 2016). Menurut Dange & Shaikh (2017), terdapat beberapa tuntutan pekerjaan pada pekerja di sektor kesehatan yaitu, bekerja dengan sistem shift, jam kerja yang lama, membuat laporan setiap pergantian shift, merawat orang-orang yang sakit. Selain menghabiskan energi secara fisik, berinteraksi dengan banyak orang juga berdampak pada kesehatan mental.

Ashrafi., dkk (2018) menjelaskan bahwa perawat memiliki peran yang sangat penting pada sektor kesehatan karena perawat merupakan kelompok terbesar dalam rumah sakit yang melayani kesehatan pasien. Selain itu, perawat juga orang yang berinteraksi langsung dengan tenaga kesehatan lainnya dan juga pasien. Dimana hal ini menunjukkan bahwa kualitas seorang perawat sangat penting bagi pelayanan kesehatan pasien. Namun, perawat mengalami beberapa permasalahan seperti beban kerja, waktu kerja, dll yang dapat menciptakan stres pada perawat. Salah satu hal yang juga menyebabkan stres pada perawat adalah *work life balance* (Anandan & Karthikeyan, 2016).

Menurut Hudson (2005), *work life balance* merupakan tingkat kepuasan dari keterlibatan diantara banyak peran dalam kehidupan seseorang. Hal ini berarti seseorang dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja dengan cara memprioritaskan segala sesuatu baik di tingkat profesional maupun pribadinya (Marie & Maiya, 2015). seorang perawat sangat membutuhkan akan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik di tempat kerjanya tersebut karena seorang perawat mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan yang dituntut harus berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan rumah sakit dan kebutuhan akan keluarga juga terhadap diri sendiri, sebagai contoh menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya. Berdasarkan pra-penelitian Setiap rumah sakit tentunya membutuhkan perawat yang berenergi, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, atau memiliki keterikatan terhadap tempat ia bekerja. Rumah sakit harus memperhatikan tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja perawat agar konflik yang dimiliki perawat mampu diminimalisir. Untuk itu, rumah sakit perlu memperhatikan keadaan yang di alami oleh perawat demi terciptanya *work life balance* perawat yang seimbang.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) yang dimiliki oleh perawat menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh rumah sakit dalam menetapkan suatu kebijakan. Rumah sakit Dengan kata lain seorang perawat sangat membutuhkan akan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik di tempat kerjanya tersebut karena seorang perawat mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan

yang dituntut harus berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan rumah sakit dan kebutuhan akan keluarga juga terhadap diri sendiri, sebagai contoh menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya. Ahmad dan Alasad (2007) menyatakan bahwa perawat wanita cenderung mudah panik dan emosional dalam menjalani pekerjaannya dibanding perawat laki-laki yang dapat menghindari kepanikan dan tekanan emosional tersebut, membuat wanita lebih mendapatkan tekanan yang membuat mereka lebih sulit untuk mencapai keseimbangan (Walia, 2015).

Tuntutan lebih dalam bekerja dapat menimbulkan situasi yang tidak mudah untuk diselesaikan bagi seseorang sehingga memerlukan upaya yaitu dengan menyeimbangi kehidupannya tersebut (Lazar, Osoian & Ratiu 2010). Fisher (2001) mengartikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangi dua peran atau lebih yang dijalannya. Menurut McDonald dan Bradley (2005) *work-life balance* adalah ketika seseorang yang merasa terlibat dan puas secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan. Dari beberapa pengertian *work life balance* di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan seorang individu dan bagaimana individu tersebut mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memahami, dan mengelola perasaan, emosi dan motivasi diri sendiri dan orang lain, dengan menggunakannya sebagai pemandu perilaku dan pemikiran kita untuk menghasilkan hubungan yang

baik, baik dengan diri sendiri maupun orang lain. Menurut Sumiyarsih, Mujiasih dan Ariati (2012), kesuksesan seseorang dalam bekerja bukan semata-mata didasarkan pada ketrampilan dan intelektualitas yang tinggi, tetapi juga didasarkan pada kecerdasan emosional. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Goleman (dalam Sumiyarsih, Mujiasih & Ariati, 2012) yang mengatakan bahwa 80% kesuksesan hidup seseorang, termasuk keberhasilan di lingkungan bisnis atau kerja, dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional jauh berperan lebih penting (Mulyasari, 2019). Kecerdasan emosional mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja sehingga menuntut perawat untuk profesional dalam bekerja (Mangkunegara, 2012).

Orang yang cerdas emosi akan mampu mengenali emosi, mengendalikan emosi, memotivasi diri, empati dan hubungan sosial, dengan adanya kemampuan untuk mengenali emosi, mengendalikan emosi, memotivasi diri, empati dan hubungan sosial maka akan mampu melakukan komunikasi dengan orang lain (Goleman, 2018). Pelayanan keperawatan sangat memerlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasien yang mencakup kebutuhan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual (Rudyanto, 2010). Menurut Davis (Saam & Wahyuni, 2012) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali, memahami, mengatur, menggunakan emosi secara efektif.

Sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi sangat diperlukan dalam pemberian pertolongan pada pasien. Menurut Baron (Stein & Book, 2002) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kemampuan dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan, berbagai masalah atau tantangan yang muncul dalam hidupnya daripada seseorang yang lebih rendah kecerdasan emosinya, seperti masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja, baik masalah dalam tuntutan kerja menghadapi masalah fisik dan psikososial. Pendapat Baron & Byrne (2005) yang menyatakan bahwa faktor kecerdasan emosi merupakan salah satu hal yang mendorong seseorang untuk menolong. Pendapat yang dikemukakan oleh Rosalina (2008) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi perawat sangat menentukan perilaku menolong pasien.

Seorang perawat yang memiliki kecerdasan emosi tinggi maka perilaku perawat dalam memberikan pertolongan kepada pasien pun baik, karena perawat yang memiliki kecerdasan emosi yang baik dapat mengontrol emosi-emosinya pada saat berinteraksi langsung dengan pasien maupun keluarganya. Dari berbagai pengertian kecerdasan emosi diatas disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan seorang individu untuk memahami, berinteraksi dan mengelola perasaan secara efektif demi menghasilkan hubungan yang baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Dan penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengambil judul: "Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap *Work Life Balance* pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Medan".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk merumuskan masalah yang akan di teliti yaitu: “Apakah ada Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Work Life Balance pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Medan?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Work Life Balance pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Medan.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap *work life balance* . Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi work life balance yang dimiliki perawat. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah work life balance yang dimiliki perawat.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap akan memberikan ilmu pengetahuan kecerdasan emosi dan work life balance dalam bidang Psikologi Indutri dan Organisasi.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap *work life balance* bahwasanya dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diperlukan kecerdasan emosi yang positif

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber bantuan untuk mencari pengetahuan atau informasi mengenai kecerdasan emosi dan *work life balance* dalam lingkungan pekerjaan dan lingkungan pribadi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Work Life Balance

2.1.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Hudson 2005 (dalam Maslichah & Hidayat, 2017), *Work Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan pada umumnya sering dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala bentuk aspek-aspek yang ada di dalam kehidupan seseorang. Menurut Hutcheson 2012 (dalam Maslichah & Hidayat, 2017) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Istilah *work life-balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja artinya, *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya.

Fisher dalam Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya. Lockwood dalam Diah & Al Musadieq (2018) *wok-life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjut Delecta dalam Diah & Al Musadieq (2018) menambahkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau

individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work-life balance* oleh McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Kalliath dan Brough (2008) menyatakan *work-life balance* sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan nonkerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Selain itu juga *work-life balance* adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan nonpekerjaan serta kehidupan secara umum (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit dan Lo, 2014). Hal ini sesuai definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. Secara teori yang disampaikan oleh Clark (2000), WLB adalah kehidupan yang seimbang dimana individu mampu melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja, di rumah dan di masyarakat dengan konflik peran yang sangat minimal. Apabila didefinisikan secara keseluruhan, work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi misalnya pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan

psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough & Kalliath, 2009).

Work life balance dapat didefinisikan menjadi bentuk penyeimbang antara kehidupan pribadi seorang pegawai dan pekerjaan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Robert I. Mathis dan John H. Jackson (2011). McShane dan Von Glinow (2010) *work life balance* adalah keahlian individu dalam menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hill, Clarke, Koch, & Hill (2014) bahwasanya *work life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras.

Singh Khanna (2011) menyatakan *Work Life Balance* merupakan konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). Biasanya seseorang yang turun dalam dunia kerja akan merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan. Semakin tinggi karir seseorang, maka akan semakin sulit bagi seseorang dalam menikmati kehidupan. Kemudian waktu dengan keluarga menjadi berkurang, emosi tidak stabil, dan akan berdampak terhadap kesehatan. (Griffin Moorhead, 2013) menyatakan *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya Selain itu, (A. Handayani, 2013) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work-family conflict* dan tingginya tingkat *workfamily facilitation* atau *work-family enrichment*. Hayman (2005) menjelaskan bahwa *work*

life balance adalah konstruk yang menjelaskan persepsi seseorang terhadap adanya keseimbangan yang terjadi didalam dirinya ditinjau dari kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kehidupan pribadi yang dimaksud adalah tidak hanya merujuk pada kehidupan yang ada di keluarga, namun semua hal yang dipersepsikan individu, tetapi bukan termasuk kehidupan yang dijalannya didunia pekerjaan (Hayman, 2005). Mariati (2013) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Frame & Hartog (2003) dalam Purwati (2016) mengartikan *work-life balance* adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan. Ganapathi (2016) menyatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggungjawab diluar pekerjaan lainnya.

Berdasarkan beberapa penjelasan defnisi di atas mengenai *work-life balance*, Maka dapat disimpulkan bahwa work Life Balance adalah segala bentuk aspek dalam kehidupan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dan dimana mereka tidak melupakan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan perannya dalam keluarga.

2.1.2 Faktor-faktor Work Life Balance

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, sebagai berikut:

1. Faktor Individu

a. Kepribadian

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu; etraversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dengan *work life balance*. Pekerja dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi pula.

c. Kecerdasan emosi

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

Berdasarkan faktor individu yang dikemukakan oleh poulose dan sudarsan (2014) dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah kecerdasan emosi yang dimana individu mampu dalam mengenali emosi, mengungkapkan emosi dan mengatur emosi.

1. Faktor Organisasi

a. Pengaturan kerja

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

b. *Work-life balance policies and programs*

Kebijakan-kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak.

c. Stress Kerja

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

d. Teknologi

Teknologi dapat menyebabkan tercapainya *work-life balance* maupun tidak tercapainya *work-life balance* . Teknologi memfasilitasi

kemudahan akses terhadap pekerjaan, sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

e. Peran

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.

1. Faktor Sosial

a. Dukungan Keluarga

Dukungan pasangan, orangtua dan permintaan pribadi dan keluarga.

b. Anak

Jumlah anak dan tanggung jawab akan pengasuhan anak berhubungan dengan *work-life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stress dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

2. Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orangtua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah faktor-faktor seperti sikap, organisasi, lingkungan sosial, usia, jenis kelamin, status pernikahan dan penghasilan. Dalam penelitian ini digunakan faktor yang di

ungkapkan oleh pouluse dan sudarsan karena terdapat faktor individu yang meliputi dukungan didalamnya yaitu kecerdasan emosi yang berpengaruh positif terhadap *work life balance* dalam penelitian ini.

2.1.3. Aspek-aspek Work Life Balance

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), menyatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi *work-life balance*, terdiri dari:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir, misalnya seorang pekerja yang juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut, contohnya stress kerja.

3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang, seseorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya dikantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa aspek yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

2.1.4. Dimensi *Work Life Balance*

Fisher dalam (Siti, Fitria, dan Septiyani 2021) menyatakan terdapat empat komponen *work-life balance* menjadi dasar dalam mengembangkan alat ukur *work-life balance*; Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat dimensi, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*).

Dimensi ini kebalikan dari dimensi WIPL pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya.

3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam pekerjaannya.

4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

Kebalikan dari dimensi PLEW pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi work life balance terdiri dari empat dimensi yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

2.2 Kecerdasan Emosi

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosional mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja sehingga menuntut perawat untuk profesional dalam bekerja (Mangkunegara, 2012). Salah satu dimensi dalam meningkatkan kualitas pekerjaan perawat adalah karakter. Selain karakter tersebut, pada orde baru saat ini kecerdasan otak saja masih dipandang belum maksimal. Kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional jauh berperan lebih penting (Mulyasari, 2019).

Menurut Goleman D (2004) Kecerdasan emosional dalam pekerjaan keperawatan sangat diperlukan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatife seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang di sekeliling. Tuntutan pekerjaan tersebut mengharuskan perawat tetap menjaga emosinya dan memberikan pelayanan secara optimal dan seimbang dengan peran yang dijalannya dalam rumah tangga atau keluarganya sendiri (Nursalam 2014).

Cooper dan Sawaf (2002) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan menerapkan secara efektif daya dan kepekaan emosi sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Suharsono (2004) juga menambahkan kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk pengendalian diri, tetapi juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya, maupun produk. Menurut Salovey dan Meyer (dalam Mubayidh, 2006) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakannya untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya. Weisinger (2006) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah menggunakan emosi secara cerdas, yaitu seseorang membuat emosi menjadi bermanfaat dengan menggunakannya sebagai pemandu perilaku dan pemikiran sehingga terdapat hasil yang meningkat dalam diri seseorang tersebut. Menurut Goleman (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan emosi secara cerdas, yang berfungsi untuk pengendalian diri, memahami perasaan dirinya dan orang lain, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik.

2.2.2 Faktor-faktor Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi menurut Le Dove (Goleman 1997), yaitu:

- a. Fisik, secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya
- b. Psikis. Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang yaitu secara fisik dan psikis.

2.2.3 Aspek-aspek kecerdasan emosi

Berdasarkan pendapat dari Goleman (2009) terdapat beberapa unsur utama kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatnya yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan

mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh 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. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.

d. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.

e. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kecerdasan emosi dari Goleman adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

2.2.4 Komponen-komponen Kecerdasan Emosional

Menurut Spillane (2006) komponen kecerdasan emosional terbagi dua yaitu kecerdasan interpersonal dan kecerdasan antarpersonal, butiran dari kecerdasan Intrapersonal sebagai berikut:

- a. Pengenalan diri, dapat dijelaskan sebagai suatu kemampuan yang mampu mengenal dirinya dengan baik dan termasuk emosi yang sedang dia rasakan.
- b. Pengelolaan diri, dapat dijelaskan sebagai suatu kemampuan yang mampumengatur dirinya dengan segala rencana yang telah disusun dan dapat mengekspresikan perasaannya dengan tepat dari apa yang sedang dialaminya.
- c. Motivasi diri, dapat dijelaskan sebagai suatu dorongan untuk melakukan sesuatu hal dari diri sendiri dan biasanya kemampuan ini dapat membangkitkan gairah hidup ketika dalam kondisi yang buruk. Untuk Kecerdasan Antarpersonal, diantaranya :
 1. Empati, dapat dijelaskan sebagai suatu kemampuan yang dapat memahami dengan baik apa yang dirasa, dialami dan dipikirkan oleh orang lain. Kemampuan ini biasanya diawali dengan mengetahui emosi orang lain dan dapat memahami perasaan itu, disamping itu sebagai suatu keterampilan dasar untuk kecakapan sosial.
 2. Kemampuan menjalin relasi, dapat dijelaskan sebagai suatu seni untuk menangani emosi orang lain dan kemampuan ini juga meliputi kemampuan untuk bekerja sama dengan orang sekitar, mejalin komunikasi dan manajemen konflik yang sedang timbul.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen kecerdasan emosi dari Spillane adalah pengenalan diri, pengelolaan diri, motivasi diri, empati dan kemampuan menjalin relasi.

2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap *Work Life Balance* pada Perawat

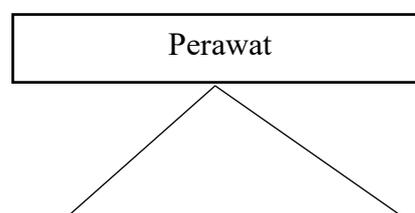
Work Life Balance merupakan seseorang yang merasa terlibat dan puas secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan Mcdonald dan Bradley (2005). Fisher, Bulger dan Smith (2009) menyatakan *work-life balance* memiliki empat dimensi pembentuk, yaitu :1. WILP (*Work interference with personal life*), dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. 2. PLIW (*Personal life interference with work*), dimensi ini kebalikan dari dimensi WIPL dimsns pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya. 3. PLEW (*Personal life enhancement of work*), dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam pekerjaannya. 4. WEPL (*Work enhancement of personal life*), kebalikan dari dimensi PLEW pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Menurut Poulose dan Sudarsan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu: 1. faktor individu (kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosi). 2. faktor organisasi (pengaturan kerja, *work-life balance policies and programs*, stress kerja, teknologi, peran). 3. faktor sosial(dukungan keluarga, anak, faktor lainnya).

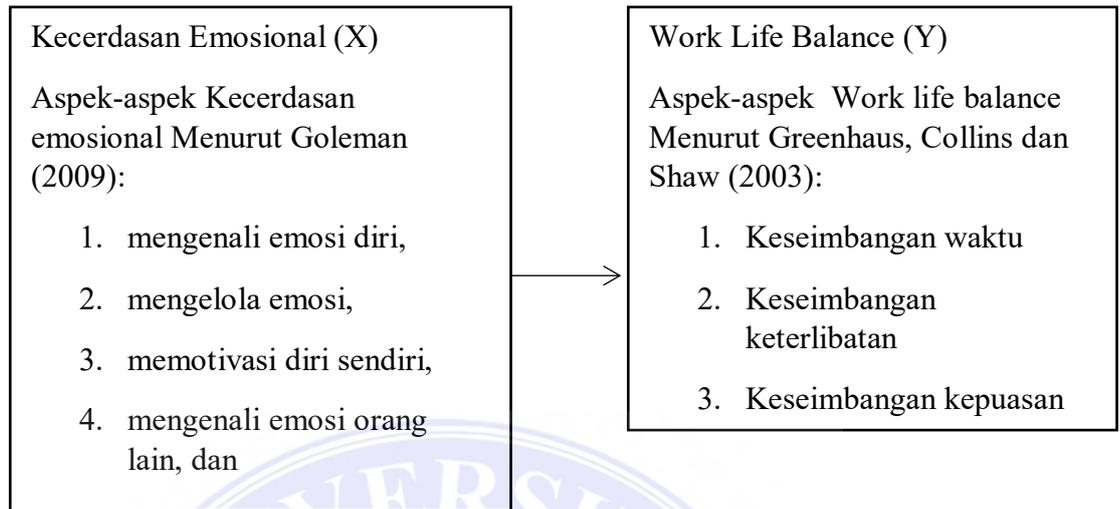
Kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan menerapkan secara efektif daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi

dan pengaruh yang manusiawi Cooper dan Sawaf (2002). Daniel Goelman (2001) mengemukakan bahwa ada lima indikator yang dapat mengukur tingkat kecerdasan emosional seseorang, yaitu Kesadaran diri, Penguasaan diri, Motivasi, Mengenali emosi orang lain (empati) dan keterampilan sosial. Suharsono (2004) juga menambahkan kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk pengendalian diri, tetapi juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya, maupun produk. Penelitian yang dilakukan oleh Shylaja dan Prasad (2017) menyatakan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi akan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih tinggi, hal ini karena karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi mampu mengatasi konsekuensi yang mungkin timbul dari stress sedangkan mereka yang kurang kecerdasan emosional tidak akan berada dalam posisi untuk mengatasi situasi stress.

Penelitian yang dilakukan oleh Kunnanatt (2008) menemukan bahwa orang yang bergaul seperti mereka yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki keunggulan dibandingkan mereka yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anand dan Srinivas (2017) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional karyawan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, terbukti ada hubungan dalam kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil korelasi penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work life balance* karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual





Gambar 1 : Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lainnya. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Sugiyono (2013). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

3.2.1. *Work Life Balance*

Work Life Balance adalah keterlibatan seseorang dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Dimana seseorang yang memiliki kewajibannya dalam bekerja juga menjalankan perannya didalam keluarga tanpa mengabaikan peran yang satu dengan yang

lainnya. *work-life balance* sendiri terdiri dari 3 aspek yaitu *Time balance*, *Involvement balance*, dan *Satisfaction balance*. *Work life balance* dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya seperti jenis kelamin, penghasilan dan status perkawinan.

3.2.2 Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosi yang dimilikinya, dimana seseorang tersebut dapat mengontrol emosi ketika terjadi permasalahan dan mampu merasakan perasaan orang lain. Tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosi dapat diperoleh melalui skala kecerdasan emosi yang meliputi lima aspek yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Kecerdasan emosi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu secara fisik dan psikis.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat berjenis kelamin wanita Rumah Sakit Bhayangkara TK II Medan yaitu sebanyak 118 perawat.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) Sugiyono (2013).

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik simple random sampling, dimana menurut Sugiyono (2017) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dalam arti peneliti hanya memfokuskan kepada:

1. Perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan dengan jumlah 60 responden.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang tepat dan relevan dengan masalah yang diteliti dan selanjutnya data tersebut dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode angket atau kuesioner yaitu suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yg diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei. Dalam hal ini penulis

membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angketnya adalah angket tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki. Teknik angket digunakan untuk mengetahui tingkatan kecerdasan emosional dan tingkatan *work life balance* pada perawat. Pada pelaksanaan penelitian perawat diharapkan untuk mengisi angket tersebut berdasarkan keadaan diri mereka sebenarnya. Data yang diperoleh dari angket adalah skor kecerdasan emosional dan *work life balance*. Kuesioner yang ada berisi skala pengukuran dari masing-masing variabel yang ada, yaitu skala kecerdasan emosi dan *work life balance*.

a. Skala Kecerdasan Emosi

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Goleman (2009) yaitu:

1. Mengenal emosi diri,
2. Mengelola emosi,
3. Memotivasi diri sendiri,
4. Mengenal emosi orang lain, dan
5. Membina hubungan.

Pada alat ukur ini, peneliti menggunakan skala Likert dengan empat macam pilihan jawaban, yaitu jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Pada kelompok aitem favorable subjek akan memperoleh skor 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), skor 3 untuk jawaban setuju (S), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Pada kelompok aitem unfavorable subjek akan memperoleh skor 1 untuk jawaban

sangat setuju (SS), skor 2 untuk jawaban setuju (S), skor 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

b. Skala *Work Life Balance*

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu:

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan

Pada alat ukur ini, peneliti menggunakan skala Likert dengan empat macam pilihan jawaban, yaitu jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Pada kelompok aitem favorable subjek akan memperoleh skor 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), skor 3 untuk jawaban setuju (S), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Pada kelompok aitem unfavorable subjek akan memperoleh skor 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), skor 2 untuk jawaban setuju (S), skor 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

3.5 Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas berasal dari kata *validity* menurut (Sekaran & Bougie, 2017) mempunyai pengertian yaitu bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas pada instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala Likert dapat menggunakan rumus *Regresi linier sederhana*.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah teknik *regresi linier sederhana*, metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen Sugiyono (2017). Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas (reliability) menurut (Sekaran & Bougie, 2017) yaitu suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut. Realibitas sebagai indikator stabilitas dan konsistensi di mana instrumen tersebut mengukur konsep serta menilai kesesuaian suatu ukuran. Realibitas mempunyai cara dalam mengukur kuesioner penelitian menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu:

- a. Jika hasil koefisien Alpha (α) $> 0,6$ maka dapat dikatakan suatu kuesioner tersebut reliabel.
- b. Jika hasil koefisien Alpha (α) $< 0,6$ maka dapat dikatakan suatu kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.6 Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *regresi linear sederhana* yaitu sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada

variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen sebagai variabel yang diduga/diprediksi.

X = Variabel independen, nilai variabel yang diketahui.

a = Koefisien sebagai intersep (intercept), jika nilai $X=0$ maka nilai $Y=a$. Nilai a ini dapat diartikan sebagai sumbangan factor-faktor lain terhadap variabel Y .

b = Koefisien regresi sebagai slop (kemiringan garis slop). Nilai b merupakan besarnya perubahan pada variabel Y apabila variabel X berubah.

Untuk keabsahan data maka digunakan uji asumsi yaitu:

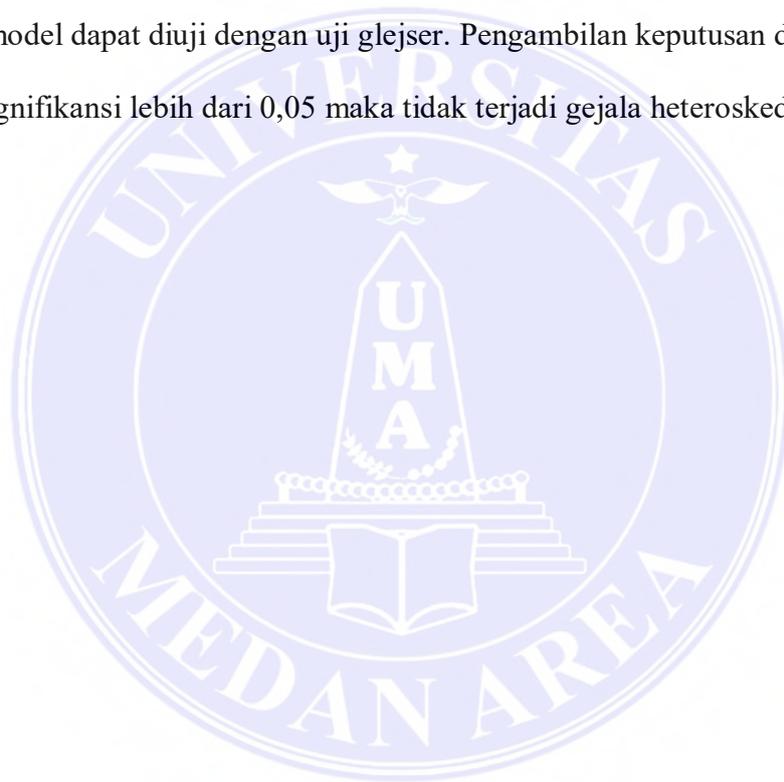
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaliknya digunakan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Metode yang layak dan baik digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov-smirnov untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji Kolmogorov-smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Dengan pengambilan keputusan :

- 1) Jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatanya lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat diuji dengan uji glejser. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



BAB IV

5.1. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap *work life balance* pada perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK II Medan, dilakukan dengan uji heteroskedastisitas dimana kecerdasan emosi $p= 0,032 > 0.05$, dan *work life balance* $p= 0,432$. Kriteria P (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi heterosdastisitas.

2. Dari hasil penelitian ini mengatakan jika kecerdasan emosi dan *work life balance* pada perawat tergolong normal dilakukan dengan uji normalitas sebaran yaitu kecerdasan emosi sig $0,211 > 0.05$, dan *work life balance* $0,119 > 0,05$. Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal.

5.2.Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikiut:

1. Kepada subjek penelitian

Dapat menumbuhkan sikap memahami perasaan diri sendiri maupun terhadap orang lain, mampu mengendalikan emosi terhadap orang lain maupun dalam keluarga, Memiliki rasa empati terhadap orang lain yang memerlukan bantuan, dan membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga.

2. Bagi pihak rumah sakit

Menyadari pentingnya lembaga kesehatan yaitu rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan maka dibutuhkan tenaga medis salah satunya perawat yang

berkualitas, profesional, serta efisien sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Maka disarankan agar pihak rumah sakit dapat memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan kecerdasan emosional berupa EI (Emotional Intelligence) yaitu kemampuan pikiran untuk memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif berupa evaluasi diri pada perawat. Sehingga perawat akan lebih mampu memahami diri dan menumbuhkan hubungan yang baik dengan orang lain dan keluarga.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Mengetahui bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan, seperti kalimat-kalimat pernyataan dalam aitem yang mungkin tidak sesuai dengan sikap dan perilaku yang menggambarkan seorang perawat karena hanya menggunakan 2 variabel, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki keinginan untuk melakukan penelitian yang serupa agar dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang di maksud dapat mempengaruhi kecerdasan emosi pada perawat seperti sikap pasien atau motivasi, kepuasan diri, empati dan pengendalian diri. Selain itu peneliti selanjutnya harus memperhatikan penelitian yang akan dilakukan apakah ditujukan untuk perawat atau seluruh tenaga medis rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

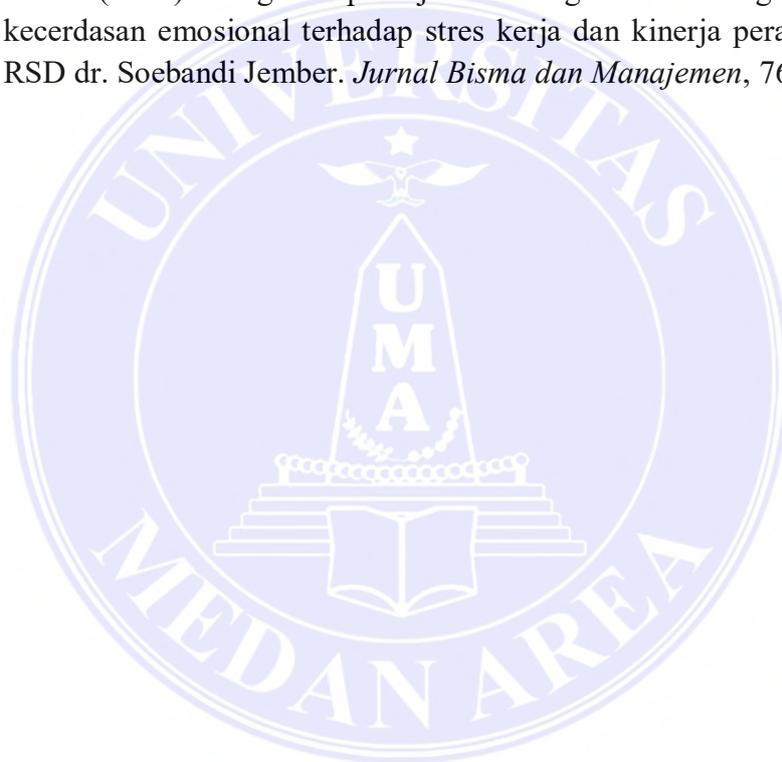
Ahmad, M. M., & Alasad, J. A. (2007). Patients preference for nurses gender in Jordan. *International journal of Nursing Practice*, 237-242.

Anandan & Karthikeyan, (2016). A study on work life balance among thr nursing profesionalisme, *International Journal of Management Research & Review*.

- Anand & Srinivas. (2017). The impact of emotional intelligence on work life balance: An empirical study among the non executive employees in indian railways, bilaspur zone. *International Journal of research pedagogy and technology in education and movement sciences*.
- Anna Kurniati, Lita Dwi Astari, Ferry Efendi, Dr. Joni haryanto, Dr. Retno Indarwati, Eka Mishabhatul Mar'ah Has, Elida Ulfiana, ias Tarina Puspitasari, drg. Made Muryani, Heni Dianawatisari, Ifrani Yuan Khaulaha Rani, Lilis Dwi Kristyaningrum. (2020). *Analisis kebijakan pemenuhan pasar kerja tenaga kesehatan di tingkat global*. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI.
- Astuti, L. Y., Hudhariani, R. N., & Agusman, F. (2016). HUBungan shift kerja dan lama jam kerja dengan beban kerja dengan beban kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Ambarawa Stikes Karya Husada Semarang. *Jurnal Kesehatan*, 1-9.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2002). *Executive EQ : Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Devy Yurista, Abu Bakar, Mirza. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stress Kerja Pada Perawat. *Jurnal yarsi*.
- Fisher, G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A construct development study. A dissertation doctor of philosophy Bowling Green State University*. UMI: 3038411.
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres kerja Terhadap Perawat Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 273-278.
- Goleman. (2007). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2004). *Primal leadership: kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hudson. (2005). *The case for work life balance*. E-book The Case For Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Hutcheson, Peggy G. (2012). *Work Life Balance Book 1*. U.S.A: IEEE-USA.
- Jeffrey H.Greenhaus, Karen M. Collins, & Jason D. Shaw. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.

- Kunnamatt, J. T. (2008). Emotional intelligence : Theory and description.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, O. (2010). The role of work life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*.
- Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- McDonald, P. &. (2005). *The case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 190-197.
- Nurhabiba, M. ((2020).). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan.
- Nursalam. (2014). *Managemen Keperawatan : Aplikadi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Poulose, S., & Sudarson, N. (2014). Work-Life Balance : A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1-17.
- Purwandari, A., Susilaningsing, S., & Somanti, I. (2017). Pengaruh faktor demografi terhadap quality of nursing work life (qnwl) perawat rumah sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 13-24.
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2012). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shylaja, P., & Prasad, D. C. J. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 18-21.
- Siti Afifi Luthfia, Fitria Rahmi, Lala Septiyani Sembiring. (2021). Work Life Balance Perawat Wanita di RSUP Padang. *Journal of Management Sciences*.
- Spillane, J. (2006). *Managing Quality Customer Service*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Stein, S. G., & Book, H. E. (2002). *Ledakan EQ : 15 prinsip Dasar Kecerdasan Emosinal Meraih Sukses*. Bandung: Penerbit Kaifa.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suharsono. (2004). *Akselerasi Inteligence, Optimalkan IQ, EQ dan SQ*. Jakarta: Inisiasi Pers.

- Tri Ismu Pujiyanto, Achmad Syaifudin, Laras Sri Sayekti. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Menarik diri Pada Perawat Wanita. *Jurnal smart Keperawatan*, 135-139.
- Tridhonanto. (2009). *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Walia, P. (2015). Gender and age as correlates of work-life balance . *Journal of Organization and Human Behavior*, 13-18.
- Weisinger, H. (2006). *Emosional Intelegence at work : Pemandu Pemikiran Anda Untuk Meraih Kesuksesan*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Yulia, A. R. (2017). Pengaruh pekerjaan-keluarga dan dukungan sosial serta kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kinerja perawat wanita di RSD dr. Soebandi Jember. *Jurnal Bisma dan Manajemen*, 76-90.



LAMPIRAN



LAMPIRAN I

SKALA PENELITIAN



NAMA/INISIAL	
UMUR	

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri Anda dengan benar pada kolom yang telah disediakan di atas (identitas ini akan dijaga kerahasiaannya).
2. Jawablah semua pertanyaan dalam skala ini (mohon jangan sampai ada nomor yang terlewatkan).

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 28/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)28/10/24

3. Skala A terdiri dari 36 aitem dan Skala B terdiri dari 24 aitem. Saudara diminta untuk memilih salah satu jawaban yang ada di samping pernyataan dengan cara menceklis (✓) jawaban yang saudara pilih. Pilihan jawabannya adalah:

SS : Jika pernyataan **Sangat Setuju** dengan diri Anda

S : Jika pernyataan **Setuju** dengan diri Anda

TS : Jika pernyataan **Tidak Setuju** dengan diri Anda

STS : Jika pernyataan **Sangat Tidak Setuju** dengan diri Anda

Contoh Pengisian :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu berkomunikasi di tempat kerja dengan baik	SS✓	S	TS	STS

Selamat Mengerjakan

Skala A

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tau dan memahami setiap perasaan emosi ataupun senang yang saya alami	SS	S	TS	STS
2	Saya belum mengenal diri saya sendiri	SS	S	TS	STS
3	Saya tau apa yang saya butuhkan	SS	S	TS	STS
4	Saya mengerti setiap apa yang saya rasakan	SS	S	TS	STS

5	Ketika saya sedang sedih saya mampu menghibur diri saya	SS	S	TS	STS
6	Saya mengenali diri saya sendiri	SS	S	TS	STS
7	Saya terkadang merasa pesimis	SS	S	TS	STS
8	Saya belum mampu memahami perasaan hati saya	SS	S	TS	STS
9	Saya memiliki rasa optimis dalam diri	SS	S	TS	STS
10	Saya belum mampu mengontrol perasaan saya	SS	S	TS	STS
11	Saya bingung akan perasaan yang saya alami	SS	S	TS	STS
12	Saya mampu melepas kecemasan saya	SS	S	TS	STS
13	Saya suka memiliki waktu yang produktif	SS	S	TS	STS
14	Saya mampu bangkit dari rasa keterpurukan	SS	S	TS	STS
15	Saya bingung akan kebutuhan saya	SS	S	TS	STS
16	Saya akan mengeluarkan emosi saya dengan membentak ketika saya merasa emosi	SS	S	TS	STS
17	Saya selalu menyimpan perasaan saya ketika dalam situasi yang buruk	SS	S	TS	STS
18	Saya suka membuang-buang waktu	SS	S	TS	STS
19	Saya suka merasa overthinking	SS	S	TS	STS
20	Saya tipikal orang yang positif dalam berpikir	SS	S	TS	STS
21	Saya berlarut-larut dalam kesedihan yang saya alami	SS	S	TS	STS
22	Selalu merasa paling terpuruk ketika saya mengalami kesedihan	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
23	Saya akan langsung menenangkan diri ketika saya sedang marah	SS	S	TS	STS
24	Saya mampu mengendalikan dorongan hati saya	SS	S	TS	STS
25	Saya bingung akan kebutuhan saya	SS	S	TS	STS
26	Saya akan selalu membantu orang lain ketika sedang mengalami kesusahan	SS	S	TS	STS

27	Saya turut prihatin ketika orang lain mengalami musibah	SS	S	TS	STS
28	Saya kurang peduli dengan keadaan orang lain	SS	S	TS	STS
29	Saya merasa terbebani ketika orang lain membutuhkan bantuan saya	SS	S	TS	STS
30	Saya mampu mendengarkan keluh kesah orang lain	SS	S	TS	STS
31	Saya kurang suka dengan masukan orang	SS	S	TS	STS
32	Ketika orang lain mengalami musibah saya kurang peduli	SS	S	TS	STS
33	Saya suka berinteraksi dengan teman saya	SS	S	TS	STS
34	Saya akan selalu sigap ketika orang lain membutuhkan bantuan saya	SS	S	TS	STS
35	Saya mampu bekerjasama dalam kelompok	SS	S	TS	STS
36	Saya cenderung menutup diri	SS	S	TS	STS

SKALA B

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyediakan waktu untuk keluarga	SS	S	TS	STS
2	Saya selalu fokus dengan pekerjaan saya dimanapun saya berada	SS	S	TS	STS

3	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	SS	S	TS	STS
4	Saya merasa seimbang dalam pekerjaan dan urusan pribadi ataupun keluarga	SS	S	TS	STS
5	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan teman	SS	S	TS	STS
6	Saya kurang mampu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	SS	S	TS	STS
7	Saya kurang mampu membagi waktu antara pekerjaan dan teman saya	SS	S	TS	STS
8	Saya terkadang bekerja diluar kemampuan saya	SS	S	TS	STS
9	Saya selalu sibuk dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
10	Saya selalu merasa kurang akan waktu yang saya miliki	SS	S	TS	STS
11	Pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	SS	S	TS	STS
12	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan teman saya	SS	S	TS	STS
13	Ketika saya sibuk bekerj saya acuh akan mengurus keluarga	SS	S	TS	STS
14	Saya berperan dalam mengurus keluarga saya	SS	S	TS	STS
15	Ketika saya sibuk bekerja saya juga masih akan berusaha dalam pekerjaan rumah tangga	SS	S	TS	STS
16	Pekerjan saya sesuai dengan jabatan saya	SS	S	TS	STS
17	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
18	Saya merasa terbebani antara membagi waktu sendiri atau pun keluarga	SS	S	TS	STS
19	Saya merasa kurang puas akan pekerjaan dan karir yang saya miliki	SS	S	TS	STS

20	Saya merasa puas dengan keadaan kantor dan karir saya	SS	S	TS	STS
21	Saya merasa terbebani ketika masih harus mengurus keluarga	SS	S	TS	STS
22	Saya selalu sibuk dengan pekerjaan saya dan sering lupa akan keluarga	SS	S	TS	STS
23	Saya puas akan keadaan keluarga meskipun saya sibuk dalam bekerja	SS	S	TS	STS
24	Saya merasa puas akan keterlibatan dalam pekerjaan rumah tangga	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN II

DATA PENELITIAN



Kecerdasan Emosi (Variabel X)		Jumlah Butir Pernyataan Angket																				Total																	
NO.	Inisial / Usia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	VS 33 tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	131	
2	A 33 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	131	
3	RF 34 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	131	
4	S 24 tahun	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	105	
5	N.A 32 tahun	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	105	
6	TR 28 tahun	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	116	
7	N 26 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	139	
8	S 45 tahun	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
9	C 29 tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	112	
10	DS 25 tahun	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	135
11	R 26 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
12	O 24 tahun	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	110
13	D 31 tahun	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	113
14	E 36 tahun	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	113
15	L 40 tahun	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	113
16	C 40 tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	131
17	VS 35 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
18	C 24 tahun	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	118
19	L 32 tahun	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	95
20	M 35 tahun	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	95

Work Life Balance (Variabel Y)		JUMLAH BUTIR PERNYATAAN ANGGKET																				Total					
No.	Inisial	Usia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	V.S	33 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	71
2	A.	33 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
3	R.V	34 tahun	3	3	4	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	4	2	4	2	2	2	1	2	3	2	55
4	S	24 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
5	N.A	32 tahun	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75
6	T.R	28 tahun	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
7	N	26 tahun	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
8	S	45 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
9	C	29 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
10	D.S	25 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
11	R	26 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
12	O	24 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
13	D	31 tahun	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
14	E	36 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	71
15	L	40 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	71
16	C	40 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
17	V.S	35 tahun	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
18	C	24 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
19	L	32 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
20	M	35 tahun	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72

LAMPIRAN III

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Reliability

Scale: KECERDASAN EMOSI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Exclude d ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

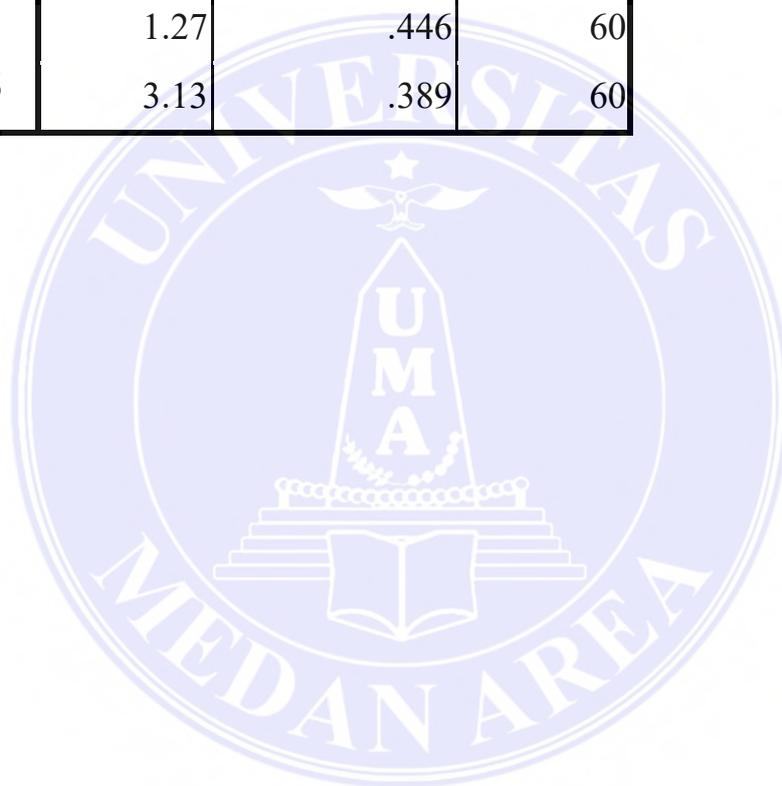
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KE1	1.48	.504	60
KE2	3.32	.624	60
KE3	1.45	.502	60
KE4	1.42	.497	60
KE5	1.60	.494	60
KE6	1.28	.454	60
KE7	2.73	.660	60
KE8	3.02	.725	60
KE9	1.65	.577	60
KE10	2.92	.809	60
KE11	3.07	.660	60
KE12	1.80	.546	60
KE13	1.68	.537	60
KE14	1.92	.381	60
KE15	3.20	.708	60
KE16	2.90	.602	60
KE17	2.58	.619	60
KE18	3.22	.490	60
KE19	3.13	.536	60
KE20	1.78	.415	60
KE21	3.15	.606	60
KE22	3.15	.606	60
KE23	1.93	.252	60
KE24	1.95	.220	60
KE25	3.22	.666	60
KE26	1.95	.287	60
KE27	1.73	.516	60

KE28	3.30	.561	60
KE29	2.83	.493	60
KE30	2.00	.412	60
KE31	3.08	.671	60
KE32	3.35	.547	60
KE33	1.50	.567	60
KE34	1.97	.367	60
KE35	1.27	.446	60
KE36	3.13	.389	60



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE1	84.18	31.034	.355	.887
KE2	82.35	27.587	.638	.849
KE3	84.22	33.223	-.228	.809
KE4	84.25	31.682	.341	.894
KE5	84.07	32.707	-.140	.804
KE6	84.38	31.800	.330	.894
KE7	82.93	28.809	.411	.867
KE8	82.65	27.486	.546	.853
KE9	84.02	33.339	-.227	.813
KE10	82.75	27.072	.527	.852
KE11	82.60	28.176	.506	.859
KE12	83.87	31.711	.324	.896
KE13	83.98	33.949	-.332	.817
KE14	83.75	30.530	.352	.878
KE15	82.47	27.982	.490	.859
KE16	82.77	29.945	.381	.878
KE17	83.08	30.857	.334	.889
KE18	82.45	29.269	.499	.866
KE19	82.53	28.694	.554	.860
KE20	83.88	34.173	-.450	.816
KE21	82.52	27.949	.600	.853
KE22	82.52	27.000	.761	.840
KE23	83.73	32.097	.000	.892
KE24	83.72	32.376	-.106	.895
KE25	82.45	29.133	.359	.871
KE26	83.72	31.969	.333	.891
KE27	83.93	31.758	.323	.895
KE28	82.37	29.558	.374	.872
KE29	82.83	33.192	-.225	.809
KE30	83.67	32.429	-.094	.899

KE31	82.58	31.671	.305	.800
KE32	82.32	29.983	.313	.876
KE33	84.17	30.751	.372	.886
KE34	83.70	30.892	.378	.881
KE35	84.40	31.498	.392	.890
KE36	82.53	31.677	.375	.891

$$36 - 9 = 27 \times 4 + 27 \times 1 / 2 = 67,5$$



Reliability

Scale: WORK LIFE BALANCE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Exclude d ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
W1	1.25	.437	60
W2	1.88	.524	60
W3	1.65	.515	60
W4	1.68	.537	60
W5	1.68	.537	60
W6	3.02	.344	60
W7	3.00	.319	60
W8	2.93	.312	60
W9	2.70	.497	60
W10	2.72	.555	60
W11	2.80	.546	60
W12	1.92	.530	60
W13	3.02	.596	60
W14	1.75	.541	60
W15	1.85	.444	60
W16	1.88	.490	60
W17	1.83	.457	60
W18	2.78	.885	60
W19	2.83	.457	60
W20	1.97	.610	60
W21	3.08	.497	60
W22	3.12	.415	60
W23	1.78	.415	60
W24	1.55	.534	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W1	53.43	17.368	.375	.878
W2	52.80	17.620	.351	.888
W3	53.03	15.490	.691	.839
W4	53.00	15.492	.658	.840
W5	53.00	15.763	.589	.847
W6	51.67	18.294	.350	.892
W7	51.68	18.695	-.086	.899
W8	51.75	17.919	.306	.884
W9	51.98	19.000	-.159	.813
W10	51.97	17.762	.305	.893
W11	51.88	17.868	.085	.895
W12	52.77	16.521	.408	.865
W13	51.67	18.972	-.148	.818
W14	52.93	16.063	.508	.855
W15	52.83	17.226	.308	.875
W16	52.80	16.095	.565	.852
W17	52.85	15.689	.735	.840
W18	51.90	14.634	.464	.852
W19	51.85	18.231	.330	.896
W20	52.72	17.020	.332	.882
W21	51.60	19.058	-.172	.814
W22	51.57	19.097	-.196	.810
W23	52.90	17.956	.322	.889
W24	53.13	16.762	.346	.871

$$24 - 6 = 18 \times 4 + 16 \times 1 / 2 = 45$$



LAMPIRAN IV

UJI NORMALITAS

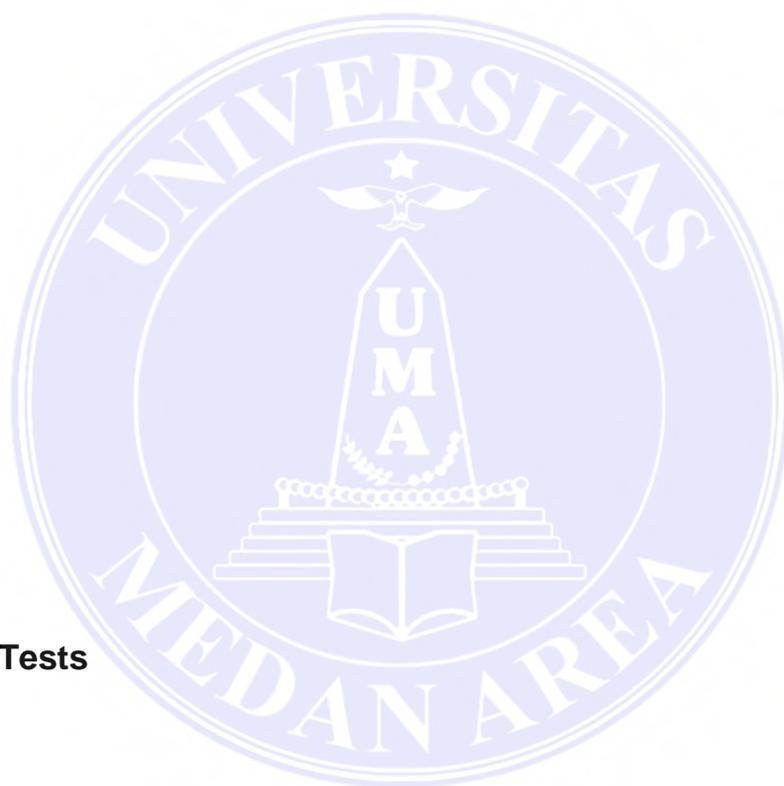
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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 28/10/24

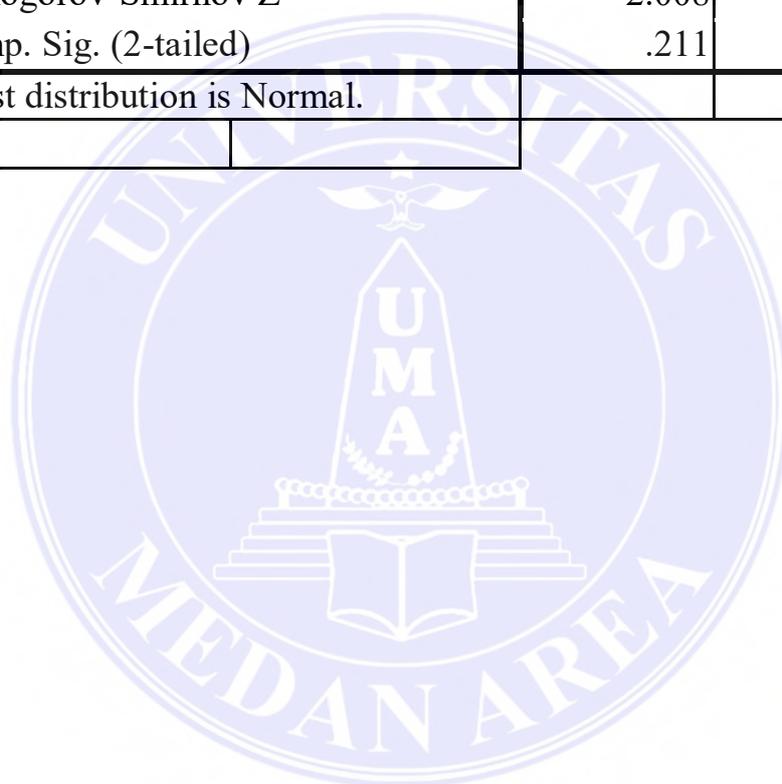
Access From (repository.uma.ac.id)28/10/24



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	kecerdasan emosi	work life balance
N	60	60
Normal Parameters ^a Mean	67.72	40.52
Std. Deviation	6.762	3.111
Most Extreme Absolute Differences	.259	.212
Positive	.099	.162
Negative	-.259	-.212
Kolmogorov-Smirnov Z	2.008	1.640
Asymp. Sig. (2-tailed)	.211	.119
a. Test distribution is Normal.		



LAMPIRAN V

UJI LINEARITAS



Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work life balance * kecerdasan emosi	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%

Report

work life balance

kecerdasan emosi	Mean	N	Std. Deviation
50	42.50	2	.707
55	33.00	1	.
62	35.00	1	.
64	43.00	2	.000
66	42.85	13	1.214
67	36.85	13	3.184
68	42.00	2	1.414
69	41.75	8	1.753
70	42.00	5	1.732
71	40.67	3	2.517
73	40.50	2	.707
74	40.62	8	.518
Total	40.52	60	3.111

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work life balance * kecerdasan emosi	Between Groups	(Combined) Linearity	380.557 2.495	11 1	34.596 2.495	8.721 .629	.000 .000
		Deviation from Linearity	378.062	10	37.806	9.530	.432
	Within Groups		190.426	48	3.967		
	Total		570.983	59			

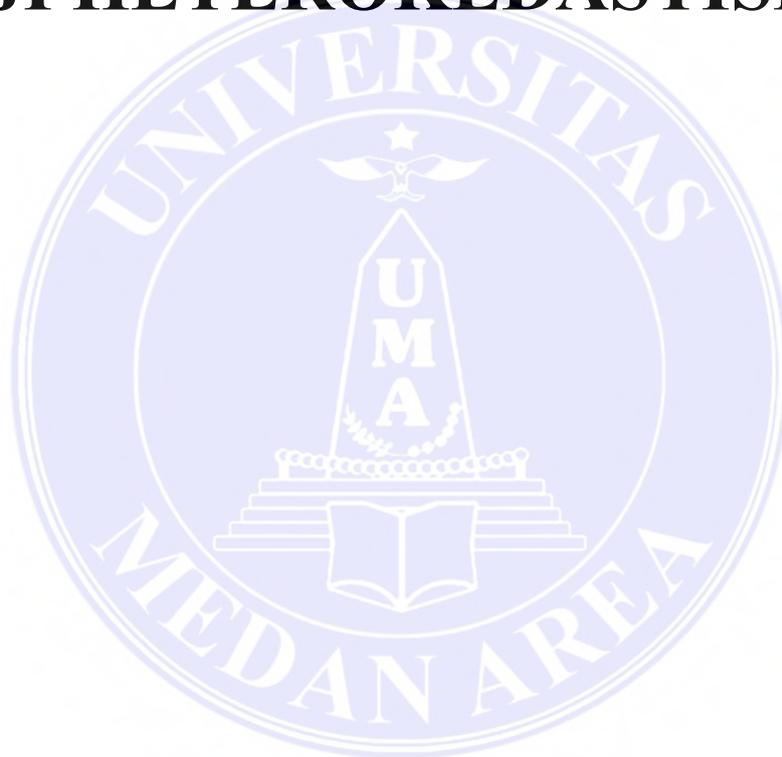
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work life balance * kecerdasan emosi	.666	.443	.816	.666



LAMPIRAN VI

UJI HETEROKEDASTISITAS



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	work life balance ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.328	1.52249

a. Predictors: (Constant), work life balance

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.202	1	69.202	29.854	.000 ^a
	Residual	134.443	58	2.318		
	Total	203.645	59			

a. Predictors: (Constant), work life balance

b. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.571	2.589		6.401	.0,321
	work life balance	-.348	.064	-.583	-5.464	.0,009

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN VII

UJI HIPOTESIS



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kecerdasan emosi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.215	1.64581

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.540	1	46.540	17.182	.000 ^a
	Residual	157.104	58	2.709		
	Total	203.645	59			

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosi

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.094	3.054		4.942	.000
	kecerdasan emosi	-.186	.045	-.478	-4.145	.000

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN VIII

HASIL PENELITIAN



1. Reliabilitas Sebelum Uji Coba

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan emosi	0,890	Reliabel
Work life balance	0,890	Reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Kecerdasan emosi	67,72	2,008	4,762	0,211	Normal
Work life balance	40,52	1,640	3,111	0,119	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	p beda	Keterangan
X-Y	9,530	0,432	Linear

Kriteria : P beda > 0.05 maka dinyatakan linear

4. Hasil uji Heteroskedastisitas

Model	T	p	Keterangan
Constant	6,401	0,432	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Work life balance	-0,583	0,032	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Kriteria : P beda > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

5. Hasil Persamaan garis regresi linear

Regresi linear	A	B	Keterangan
$Y = a + bx$	15,094	-0,186	Linear

$$Y = 15,094 + (-0,186)x$$

LAMPIRAN IX

SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7369012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226131 Medan. 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1072/FPSI/01.10/IV/2024 05 April 2024
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Direktur
Rumah Sakit Bhayangkara TK II Mas Kadiran Medan
 di -
 Tempat

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

Nama : **Kris Riahta Leonika Gurusinga**
 NPM : **188600390**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit Bhayangkara TK II Mas Kadiran Medan, Jl. K.H. Wahid Hasyim No.1, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Mas Kadiran Medan"**.

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 Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





