

**PERAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP *WORK LIFE*
BALANCE DENGAN DUKUNGAN KELUARGA
SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA
PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA DI SUMATERA UTARA**

TESIS

Oleh

**ARDHA AULIA ROVICA BR SEMBIRING
NPM. 211804056**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/25

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)30/1/25

**PERAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP *WORK LIFE*
BALANCE DENGAN DUKUNGAN KELUARGA
SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA
PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA DI SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH
ARDHA AULIA ROVICA BR SEMBIRING
NPM. 211804056

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara**

Nama : **Ardha Aulia Rovica Br Sembiring**

NPM : **211804056**

Menyetujui

Pembimbing I



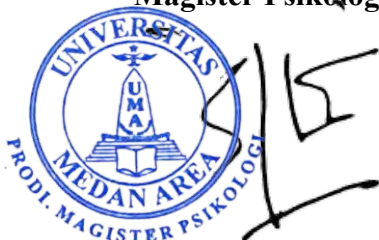
Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog

Pembimbing II



Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Studi Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada : Rabu, 29 Mei 2024
Nama : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
NPM : 211804056

PANITIA PENGUJI

Ketua : Prof. Hasanuddin, Ph.D
Sekretaris : Dr. Siti Aisyah, S. Psi, M. Psi
Pembimbing I : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog
Pembimbing II : Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog
Penguji Tamu : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

Telah di uji pada Hari Rabu, 29 Mei 2024

Nama : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring

NPM : 211804056

Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Prof. Hasanuddin, Ph.D

Sekretaris : Dr. Siti Aisyah, S. Psi, M. Psi

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

Pembimbing II : Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog

Penguji Tamu : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan,

Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
NPM. 211804056

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring

NPM : 211804056

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

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:

PERAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI SUMATERA UTARA

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal:
Yang Menyatakan



Ardha Aulia Rovica Br Sembiring

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul **“PERAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI SUMATERA UTARA”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Mei 2024

Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
211804056

UCAPAN TERIMA KASIH

Tiada kata yang pantas diucapkan selain rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti diberi kemudahan dalam segala proses untuk menyelesaikan penyusunan Tesis ini yang berjudul **“Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Mediator pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara”**, yang diajukan sebagai syarat dalam rangka menyelesaikan tesis untuk memperoleh gelar Magister Psikologi di Universitas Medan Area. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebagai bentuk penghargaan dan rasa syukur kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian tesis ini.

Terimakasih yang tiada hentinya peneliti ucapkan khususnya kepada orang tua tersayang, Bapak Kasta Sembiring dan Mamak Rosma Br. Sinukaban yang senantiasa mendoakan, menyemangati, memberikan dukungan moril dan materil, mencurahkan perhatian yang begitu besar serta senantiasa memenuhi segala kebutuhan agar si bungsu merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan tesis ini.

Dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani., M.S, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S. Psi, MA, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Utama sekaligus Penguji I, yang siap sedia memberikan arahan dan waktu

serta pemikiran terbaiknya agar peneliti dapat lulus dengan nilai terbaik, semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan ya, Bu.

4. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Kedua sekaligus Penguji II, yang selalu sedia memberikan arahan dan waktu serta pemikiran terbaiknya agar peneliti dapat lulus dengan nilai terbaik, semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan ya, Bu.
5. Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D, selaku Ketua Sidang Tesis. Terimakasih sudah berkenan hadir dan mencurahkan pemikiran terbaiknya untuk penyempurnaan penelitian ini. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan ya, Pak.
6. Ibu Dr. Siti Aisyah, S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku Sekretaris Sidang Tesis. Terimakasih sudah berkenan hadir dan mencurahkan pemikiran terbaiknya untuk penyempurnaan penelitian ini. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan ya, Bu.
7. Bapak Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D, selaku Penguji Tamu Sidang Tesis. Terimakasih sudah berkenan hadir dan mencurahkan pemikiran terbaiknya untuk penyempurnaan penelitian ini. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan ya, Pak.
8. Bapak Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi, selaku Sekretaris Program Studi serta seluruh dosen dan staff akademik Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang turut serta memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar perkuliahan, terutama Mas Angga, Mas Asep, Bang Ridho dan Bang Arif yang turut serta memperlancar kepengurusan segala kelengkapan berkas dari awal penelitian hingga selesai.

9. Bapak Hardiansyah Putra Pohan, S.STP selaku Kasat Pol PP, Bapak Wanriski Ardiannova, S.Sos selaku Sekretaris Pol PP, Bapak Rahmadansyah, ST, M.TrAP selaku Kepala Bidang Tibum dan Tramas, terimakasih telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, tepatnya di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat.
10. Bapak Tengah Maju Sembiring, Kak Dea Ningtyas Utami beserta Staff Sekretariat lainnya, terimakasih telah membantu peneliti mengurus surat-menyerurat, Serta seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, selaku subjek penelitian yang senantiasa bersedia dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner saat berlangsungnya proses pengambilan data.
11. Bapak Rakhmat Adisyah Putra Harahap, S.STP, M.A.P selaku Kasat Pol PP dan Bapak Irwanto, SE selaku Kasubag Umum dan Perlengkapan, terimakasih telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan, tepatnya di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat.
12. Bapak Elwin Ginting, Bapak Robinson Surbakti, Ibu Emi Sihotang, serta seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan yang bekerja di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat senantiasa bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner saat berlangsungnya proses pengambilan data.
13. Bapak Trismanto, M.H, Bapak Bernard, S.E., M.Si, Bapak Suparman, S.E dan seluruh pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

Wilayah I yang turut serta mendukung dan memberikan izin dalam hal pengurusan penyelesaian tesis.

14. Ibu Gianty Gunawan, Mba Putri Fatimah dan Pak Indra Jansen Girsang, selaku peneliti terdahulu yang sudah sangat baik, ramah, berkenan membalas email dan *whatsapp*, serta membantu peneliti dengan memberi izin untuk menggunakan skala penelitian tesis beliau serta berkenan untuk dijadikan referensi variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

15. Junius Horasio Samosir, yang selalu memberikan dorongan tanpa henti untuk menyelesaikan tesis ini, terimakasih ya batak.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Besar harapan, jika tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang membutuhkan. Terimakasih bagi semua pihak yang sudah terlibat dalam penyusunan tesis ini, kuharapkan kesehatan, kebahagiaan dan kesuksesan senantiasa menghampiri rekan semuanya.

Medan, Mei 2024
Peneliti,

Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
211804056

ABSTRAK

Sembiring, Ardha Aulia Rovica Br. *Peran Kecerdasan Emosi terhadap Work Life Balance dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator Pada Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara*. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kecerdasan emosi terhadap *work life balance* dengan dukungan keluarga sebagai variabel mediator pada pegawai Stauan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan SEM-PLS sebagai teknik analisis data. Sebanyak 223 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Medan dan Binjai berpartisipasi sebagai subjek dalam penelitian ini. Alat ukur yang digunakan adalah skala kecerdasan emosi, skala *work life balance* dan skala dukungan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap dukungan keluarga dengan *T-Statistics* $6,766 > 1.96$ dan *P-Values* $0.0000 < 0.05$, ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance* dengan nilai *T-Statistics* sebesar $4,034 > 1.96$ dan *P-Values* $0,0000 < 0,05$, ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap *work life balance* dengan nilai *T-Statistics* sebesar $2,950 > 1.96$ dan *P-Values* $0.003 < 0,05$, serta dukungan keluarga signifikan memediasi hubungan antara kecerdasan emosi dan *work life balance* dengan nilai *P-Values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima. Temuan lain yang diperoleh dari penelitian berdasarkan pengkategorisasian kecerdasan emosi, *work life balance* dan dukungan keluarga, ketiga variabel berada pada kategori sedang.

Kata kunci : Kecerdasan Emosi, *Work Life Balance*, Dukungan Keluarga, Satuan Polisi Pamong Praja

ABSTRACT

Sembiring, Ardha Aulia Rovica Br. The Role of Emotional Intelligence on Work Life Balance with Family Support as a Mediator Variable in the Civil Service Police Unit in North Sumatra. Master of Psychology, Medan Area University. 2024.

This research aims to examine the role of emotional intelligence on work-life balance with family support as a mediator variable for Civil Service Police Station employees in North Sumatra. This research uses quantitative methods with SEM-PLS as a data analysis technique. A total of 223 Civil Service Police Unit employees in Medan and Binjai City participated as subjects in this research. The measuring instruments used are the emotional intelligence scale, work-life balance scale and family support scale. Based on the research results, it was found that there was an influence of emotional intelligence on family support with T-Statistics $6.766 > 1.96$ and P-Values $0.0000 < 0.05$, there was an influence of family support on work-life balance with T-Statistics values of $4.034 > 1.96$ and P-Values $0.0000 < 0.05$, there is an influence of emotional intelligence on work-life balance with a T-Statistics value of $2,950 > 1.96$ and a P-Values of $0.003 < 0.05$, and family support significantly mediates the relationship between emotional intelligence and work-life balance with a P-Values of 0.000 is smaller than 0.05 . Thus, this research hypothesis is accepted. Another finding obtained from research are based on the categorization of emotional intelligence, work life balance and family support, all three variables are in the moderate category.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Life Balance, Family Support, Civil Service Police Unit*

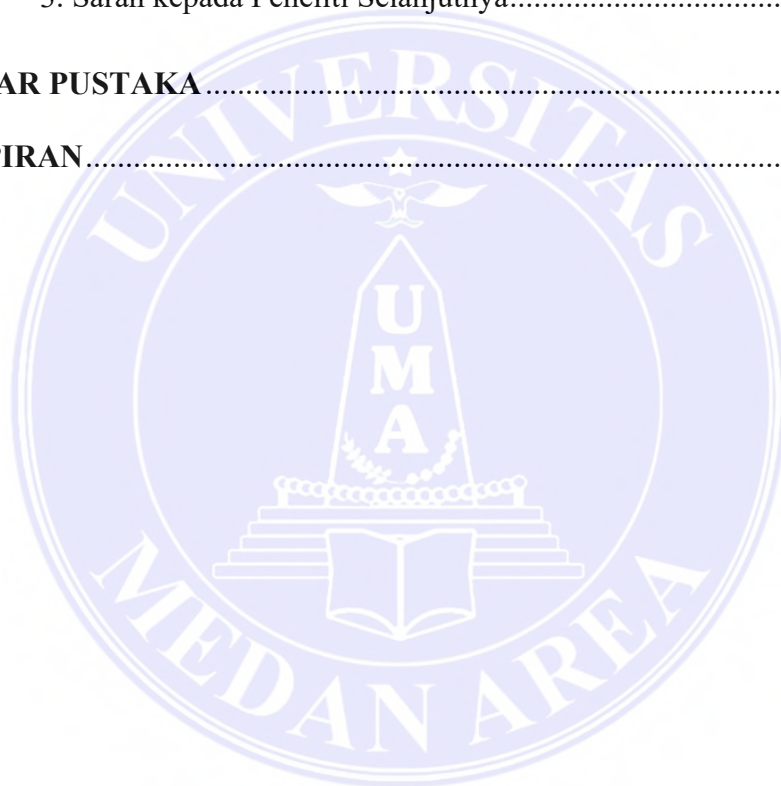
DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah Penelitian	17
1.3. Rumusan Masalah Penelitian	19
1.4. Tujuan Penelitian	20
1.5. Hipotesis Penelitian	20
1.6. Manfaat Penelitian	21
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1. Kerangka Teori	22
1. <i>Work Life Balance</i>	22
a. <i>Pengertian Work Life Balance</i>	22
b. <i>Dimensi Work Life Balance</i>	24
c. <i>Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance</i>	27

2.	Dukungan Keluarga.....	31
a.	Pengertian Dukungan Keluarga.....	31
b.	Aspek Dukungan Keluarga.....	33
c.	Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga.....	35
3.	Kecerdasan Emosi.....	36
a.	Pengertian Kecerdasan Emosi.....	36
b.	Aspek-aspek Kecerdasan Emosi.....	42
c.	Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi.....	45
4.	Kerangka Konsep.....	48
a.	Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Dukungan Keluarga.....	48
b.	Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap <i>Work Life Balance</i>	51
c.	Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap <i>Work Life Balance</i>	55
d.	Peran Kecerdasan Emosi terhadap <i>Work Life Balance</i> dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator.....	58
2.2.	Kerangka Konseptual.....	61
BAB III. METODE PENELITIAN.....		62
3.1	Disain Penelitian.....	62
3.2	Identifikasi Variabel.....	62
3.3	Definisi Operasional.....	63
3.4	Populasi dan Sampel.....	65
1.	Populasi.....	65
2.	Sampel.....	65
3.5	Teknik Pengambilan Sampel.....	66
3.6	Metode Pengumpul Data.....	67
1.	Skala <i>Work Life Balance</i>	67
2.	Skala Kecerdasan Emosi.....	69
3.	Skala Dukungan Keluarga.....	70
3.7	Prosedur Penelitian.....	71
1.	Tahap Persiapan.....	71
2.	Tahap Pelaksanaan.....	72
3.	Tahap Pengolahan Data.....	73
3.8	Teknik Analisa Data.....	73

1. Analisa Inferensial Statistik dengan Analisis SEM	73
2. Evaluasi Model dalam SEM-PLS	73
3. Tahapan Analisis.....	74
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	78
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian	78
4.2 Persiapan Penelitian.....	78
1. Persiapan Administrasi	78
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	80
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	81
4.3 Pelaksanaan Penelitian	81
4.4 Analisa Data dan Hasil Penelitian	82
1. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	83
2. Hasil Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	91
4.5 Kategorisasi Variabel	93
1. Mean Hipoteteik	93
2. Mean Empirik.....	94
3. Kategorisasi	94
4.6 Kategorisasi Variabel Penelitian Berdasarkan Identitas Demografis....	96
1. Kategorisasi KE, WLB dan DK berdasarkan Jenis Kelamin	96
2. Kategorisasi KE, WLB dan DK berdasarkan Usia.....	98
3. Kategorisasi KE, WLB dan DK berdasarkan Pendidikan Terakhir	100
4. Kategorisasi KE, WLB dan DK berdasarkan Masa Kerja	102
5. Kategorisasi KE, WLB dan DK berdasarkan Status Pekerjaan.....	105
6. Kategorisasi KE, WLB dan DK berdasarkan Status Pernikahan	107
4.7 Pembahasan	109
1. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Dukungan Keluarga	110
2. Pengaruh Dukungan keluarga terhadap <i>Work Life Balance</i>	113
3. Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap <i>Work Life Balance</i>	116
4. Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap <i>Work Life Balance</i> dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator	120
4.8 Penelitian Tambahan: Pembahasan Data Demografis.....	123
1. Kecerdasan Emosi	124

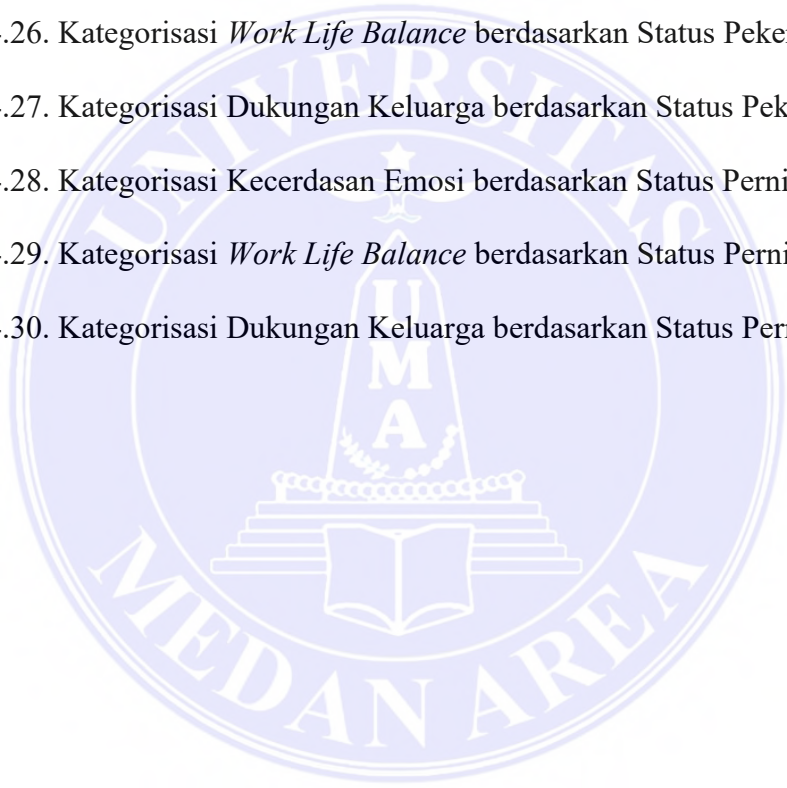
2. <i>Work Life Balance</i>	139
3. Dukungan Keluarga	151
4.9 Keterbatasan Penelitian	158
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	161
5.1 Simpulan	161
5.2 Saran	162
1. Saran kepada Subjek Penelitian	162
2. Saran kepada Instansi	163
3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya	165
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN	183



DAFTAR TABEL

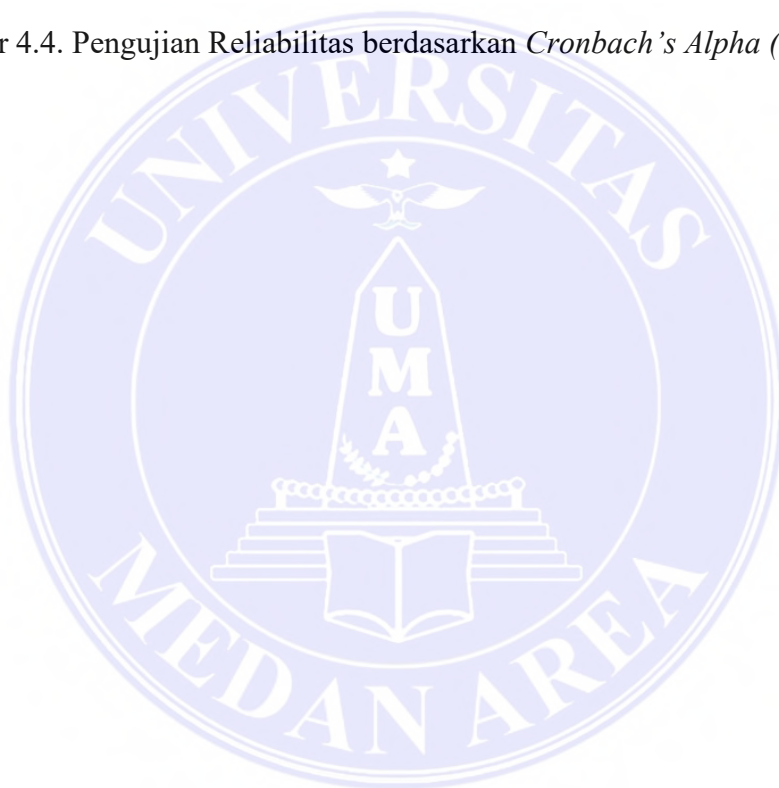
	<i>Halaman</i>
Tabel 3.1. Tabulasi Sampel Penelitian.....	66
Tabel 3.2. Blueprint Skala <i>Work Life Balance</i>	68
Tabel 3.3. Blueprint Skala Kecerdasan Emosi.....	69
Tabel 3.4. Blueprint Skala Dukungan Keluarga	71
Tabel 4.1. Pengujian Validitas berdasarkan <i>Outer Loading</i>	83
Tabel 4.2. Pengujian Validitas berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	87
Tabel 4.3. Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i>	88
Tabel 4.4. Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	89
Tabel 4.5. Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker	90
Tabel 4.6. Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT.....	90
Tabel 4.7. Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh Langsung	91
Tabel 4.8. Uji Determinasi R-Square	92
Tabel 4.9. Pengujian <i>Goodness of Fit Model</i>	93
Tabel 4.10. Pengujian Mediasi.....	93
Tabel 4.12. Mean dan Standar Deviasi Ketiga Variabel.....	94
Tabel 4.12. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	95
Tabel 4.13. Kategorisasi Kecerdasan Emosi berdasarkan Jenis Kelamin	96
Tabel 4.14. Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	97
Tabel 4.15. Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Jenis Kelamin	97
Tabel 4.16. Kategorisasi Kecerdasan Emosi berdasarkan Usia	98
Tabel 4.17. Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> berdasarkan Usia.....	99
Tabel 4.18. Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Usia.....	100

Tabel 4.19. Kategorisasi Kecerdasan Emosi berdasarkan Pendidikan	100
Tabel 4.20. Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> berdasarkan Pendidikan	101
Tabel 4.21. Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Pendidikan	102
Tabel 4.22. Kategorisasi Kecerdasan Emosi berdasarkan Masa Kerja.....	102
Tabel 4.23. Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> berdasarkan Masa Kerja.....	103
Tabel 4.24. Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Masa Kerja	104
Tabel 4.25. Kategorisasi Kecerdasan Emosi berdasarkan Status Pekerjaan	105
Tabel 4.26. Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> berdasarkan Status Pekerjaan.....	106
Tabel 4.27. Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Status Pekerjaan	106
Tabel 4.28. Kategorisasi Kecerdasan Emosi berdasarkan Status Pernikahan.....	107
Tabel 4.29. Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> berdasarkan Status Pernikahan.....	108
Tabel 4.30. Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Status Pernikahan ...	109



DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	61
Gambar 3.1. pembagian Evaluasi Model SEM-PLS (Haryono, 2016)	74
Gambar 4.1. Pengujian Validitas berdasarkan <i>Outer Loading</i>	86
Gambar 4.2. Pengujian Validitas berdasarkan <i>Average Variance Extracted</i>	87
Gambar 4.3. Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i>	88
Gambar 4.4. Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	89



DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Halaman</i>
Lampiran 1. <i>Informed Consent</i> Skala Penelitian.....	184
Lampiran 2. Data Mentah Skala Penelitian.....	195
Lampiran 3. Hasil Analisa Data Menggunakan SEM-PLS.....	213
Lampiran 4. Administrasi Penelitian	222



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, organisasi berkepentingan menemukan sumber daya manusia yang dinamis, pekerja keras, dan kompeten untuk melaksanakan segala macam tugas organisasi guna memperlancar pencapaian tujuan organisasi dan melindungi organisasi dari krisis. Untuk meningkatkan produktivitas, karyawan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, kesehatan fisik dan mental, rasa sejahtera dan aman, serta dukungan dan inspirasi keluarga.

Bekerja tidak semudah apa yang kita pikirkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup, individu harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tahan terhadap tuntutan serta kerja keras. Selain itu, untuk menghasilkan karyawan yang produktif dan handal, kita perlu fokus pada keterampilan dan kemampuan yang dapat mengembangkan kualifikasi dan potensi mereka. Sheppard (2016) menyatakan, faktor utama pemberi kontribusi positif terhadap kepemimpinan dan pencapaian tujuan organisasi yakni kehadiran karyawan. Pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi, partisipasi karyawan dalam organisasi membantu pencapaian tujuan organisasi yang diciptakan.

Begitu pula dengan banyak penyedia ketenagakerjaan di Indonesia, baik perusahaan swasta maupun pemerintah, instansi, dan organisasi, yang selalu membutuhkan tenaga yang berkualitas dan dapat diandalkan dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Sebagai seorang karyawan, juga memerlukan kemampuan untuk membedakan permasalahan pribadi dan pekerjaan, serta

menyeimbangkan kedua peran tersebut. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan atau calon karyawan guna mewujudkan kesejahteraan bagi diri dan orang lain, mengoptimalkan karirnya, serta memupuk manfaat bagi organisasi tempat ia bekerja. Dalam konteks ini, *work life balance* perlu diperhatikan bagi setiap orang yang bekerja.

Work life balance telah menarik minat yang meningkat di antara para peneliti, profesional, praktisi, dan pembuat kebijakan di seluruh dunia, karena potensinya dalam meningkatkan hasil positif bagi organisasi dan individu (Wilkinson, Tomlinson & Gardiner, 2017). Selain itu, perubahan cepat dalam pola sosial budaya, demografi, globalisasi, teknologi, dan peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja telah membuat *work life balance* lebih penting karena fokus pada satu bidang berdampak positif pada bidang kehidupan lainnya (Kossek & Lautsch, 2018). Oleh karena itu, keseimbangan yang bermakna diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi diperlukan hendaknya karyawan menjadi produktif dan fokus pada kedua bidang tersebut.

Seperti yang dikemukakan Banu (2016) dalam penelitiannya, karyawan dengan keseimbangan peran yang terpuaskan akan mengarah lebih efektif. Lain halnya jika karyawan yang jenuh dengan pekerjaannya dan sulit menyeimbangkan pekerjaan kehidupannya, kemungkinan besar akan mengundurkan diri dari pekerjaan.

Banu (2016) juga mengemukakan dalam studinya jika keseimbangan kehidupan kerja ini bisa dicapai melalui masukan dan kebijakan dari pimpinan dan si pemberi kerja, yang dapat mendorong intervensi pengembangan tempat kerja dan pekerja itu sendiri. Menurut Banu (2015), *work life balance* merupakan usaha membedakan kehidupan kerja dan kehidupan personal di situasi yang

bersamaan. Sebagai pekerja, pada dasarnya wajar menyeimbangkan peran dalam segala bidang, baik rumah maupun pekerjaan, dan hal ini tentunya tidak berdampak pada pekerjaan atau lingkungan rumah itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan, faktor pribadi, dan keluarga berhasil menularkan keseimbangan kehidupan kerja seseorang.

Studi ini menyelidiki pegawai instansi pemerintah yang mengalami gangguan keseimbangan kehidupan kerja, yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Medan dan Binjai. Aparat Polisi Pamong Praja mempunyai peranan vital dalam menyelenggarakan ketenteraman dan menjaga ketertiban umum di setiap provinsi dan kabupaten/kota, serta bertugas menegakkan peraturan daerah berdasarkan Peraturan yang berlaku.

Berasaskan tugas pekerjaannya, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja bekerja dengan hampir 24 jam sehari, dan shiftnya dibagimenjadi dua hari kerja dan satu hari libur, adapun pembagian tim menjadi 3 kelompok. Sekalipun dilakukan perubahan sistem kerja dengan memperbolehkan kerja *shift* atau kerja *split-time*, namun karyawan tetap merasa lelah akibat jam kerja yang panjang. Hal ini menimbulkan rasa lelah dan penurunan kualitas tidur. Selain itu, pekerja harus siap berada di lokasi jika terjadi keadaan darurat, meskipun dalam keadaan libur.

Pekerjaan ini sering menimbulkan konflik, banyak diantara masyarakat yang menentang kehadiran pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan menganggap mereka musuh masyarakat. Beban pekerjaannya cukup tinggi dan risikonya juga tinggi. Tekanan kerja yang tinggi ini membuat pekerja sulit menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi, bahkan menimbulkan ketidakseimbangan antara tenaga kerja yang tidak sebanding dengan pendapatan pekerjaan itu sendiri.

Sebagai pegawai, pegawai menghabiskan banyak waktunya di tempat kerja, tidak sebanding dengan waktu yang mereka habiskan di kehidupan pribadi, layaknya di rumah sebagai anggota keluarga. Seperti halnya pegawai yang sering pulang larut malam dan membawa pulang urusan dan permasalahan pekerjaan, demikian pula pada hari libur mereka harus pergi ke lapangan untuk pekerjaan mendesak meskipun mereka tidak sedang bertugas. Dalam beberapa kasus, konflik dengan kerabat mungkin timbul. Tuntutan keluarga dan pekerjaan yang tidak seimbang mempengaruhi produktifitas kerja pegawai.

Berdasarkan wawancara pada 12 Oktober 2022 terhadap tiga pegawai di bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, mereka menunjukkan bahwa kelelahan bekerja dan beban kerja yang berat memang benar adanya. Hal ini membuat mereka sulit mengatur perannya sebagai pekerja dan anggota keluarga di rumah. Butuh waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketiadaan cukup waktu untuk bersantai dan berbicara dengan anggota keluarga. Masalah ini tidak jarang terjadi dan dapat menimbulkan konflik antara laki-laki dan perempuan, misalnya dalam hubungan. Orang tua yang merasa anaknya tidak mempunyai cukup waktu, tidak mampu berkomunikasi dan mendiskusikan permasalahan yang mempengaruhi diri dan keluarganya, serta kurang memberi perhatian pada anaknya.

Konflik dalam rumah tangga acapkali terjadi karena anggota keluarga tidak mendapat cukup waktu dan perhatian. Waktu yang dihabiskan untuk bermain dan bercanda dengan anak menjadi minim, dan pegawai kekurangan waktu untuk berperan sebagai ayah terhadap anak, sehingga mengakibatkan anak merasa lupa, dan peran ayah dirindukan. Sering melewatkan acara keluarga,

jarang mengikuti kegiatan sosial dan berhubungan dengan tetangga. Bahkan, kekosongan waktu yang didapat sulit untuk diluangkan pada diri. Masalah ini tidak hanya menimbulkan perselisihan dalam kehidupan keluarga, tapi juga berdampak negatif pada pekerjaan. Masalah di rumah dapat mengganggu pikiran pegawai saat bekerja dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan. Selain itu, karena kurangnya pekerja yang ingin bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja, mengakibatkan jumlah tim yang sedikit dan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas. Pegawai juga mengungkapkan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari dengan penghasilan yang mereka terima masih belum cukup jika dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan mereka dan mempengaruhi efisiensi kerja mereka. Situasi ini bisa memicu stres di tempat kerja.

Pelanggar peraturan seringkali berujung pada konfrontasi fisik karena ketidaksetujuan masyarakat terhadap disiplin dan penggeledahan yang dilakukan pegawai. Oleh karena itu, usaha pegawai guna mengarahkan emosi dan berinteraksi sebaik mungkin agar menghindari sentuhan fisik dengan masyarakat, agar supaya menghindari tindakan kekerasan atau pelanggaran aturan lainnya yang dilakukan oleh pedagang, maka dieksekusi sesuai SOP yang berlaku. Tanggung jawab dan beban kerja yang berlebihan ini menyebabkan kesehatan fisik semakin buruk. Mengingat risiko pekerjaan yang dihadapi oleh anggota Satpol PP Binjai, mereka juga kurang mendapat dukungan masyarakat dan keluarga.

Melihat hasil wawancara yang diuraikan di awal, terlihat jelas bahwa terdapat kesenjangan psikologis antara empat dimensi keseimbangan kehidupan

kerja oleh Fisher, Smith dan Burger (2009) yang kemudian di adaptasi dari Gunawan, Nugraha, Surastiana, dan Harding (2019). Dari empat dimensi ini, beberapa pegawai yang bekerja di bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat mengalami permasalahan yang diperkuat dengan fenomena yang terjadi, termasuk dimensi *work interference with personal life*. Karyawan memandang rendahnya tingkat dukungan dalam bekerja, hal ini disebabkan karena gaji dan bonus yang diterima pegawai tergolong minim, serta penyediaan transportasi dan infrastruktur ruangan yang belum cukup untuk dikatakan ideal.

Selain itu, beban kerja yang berat juga menimbulkan permasalahan penghidupan bagi pegawai. Hal ini terkait dengan dimensi *work interference with personal*. Karakteristik kehidupan pegawai Satpol PP diiringi dengan beban kerja yang berat dan dapat menghabiskan waktu hampir 24 jam baik di kantor maupun di lapangan, sehingga beban kerja dan tanggung jawab tersebut dapat membuat mereka banyak menghabiskan waktu dalam bekerja, sehingga acapkali pegawai pulang larut malam setelah bekerja, timbul konflik dalam keluarga karena tidak mempunyai kualitas waktu istimewa dengan anak dan istri.

Karyawan yang mengalami perpecahan keluarga mungkin mengalami masalah yang dikenali dengan dimensi *personal life interference with work*, terganggunya kehidupan rumah tangga dan pekerjaan mereka. Hal ini berkesinambungan dengan konflik yang muncul dalam kehidupan pribadi, khususnya kehidupan keluarga, yang berujung pada stres internal dalam pekerjaan. Tekanan dan tuntutan yang dihadapi karyawan baik di tempat kerja maupun di rumah dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik, stres kerja, dan menurunnya produktivitas kerja.

Dalam hal meningkatkan kehidupan kerja seseorang, hal ini relevan dengan kehidupan personal dan mahir meningkatkan kinerja dan tergolong dalam dimensi “*personal life enchancement of work*”. Atas dasar ini, pegawai yang berperan ganda sebagai pegawai/ayah dalam keluarga masih belum puas atau belum mampu mencapai keberhasilan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Kesulitan berkumpul dengan keluarga disebabkan oleh permasalahan pekerjaan yang bersifat mendesak dan jam kerja yang terlalu Panjang. Peran ayah kurang terikat dengan peran pekerja, karena anak jarang bermain dengan ayahnya, jarang berkegiatan sosial. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karena diinginkan sebagai anggota keluarga atau dipekerjakan sebagai karyawan, dan kehidupan keluarga menjadi kurang menyenangkan.

Hal di atas berkesinambungan dengan dimensi *work enchancement of personal life*, yakni sepanjang mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Sebagai aparat, berdasarkan gaji yang diperoleh, pegawai tentunya mendapatkan gaji yang digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan, namun gaji yang diperoleh tidak sebanding dengan pikulan pekerjaan. Sedangkan, menurut segi pekerjaan dan beban kerja, pegawai kerap kali mendapatkan perilaku yang tidak menyenangkan dari masyarakat saat turun ke lapangan, dan tak jarang terjadi bentrok antara pegawai dengan masyarakat. Ketika pegawai bekerja, mereka merasa bahwa pekerjaannya semata-mata untuk kepentingan keluarganya. Tidak peduli seberapa buruk pekerjaan atau banyaknya waktu di tempat kerja, yang terpenting adalah keluarga. Penat bekerja di sela-sela keinginan bermain bersama anak tentu masih ada. Namun, sekembalinya ke

rumah, istri dan anak mereka merasa anggota keluarganya sibuk dan sering dipanggil kelapangan setiap kali berada di rumah. Hal tersebut tidaklah cukup bahwa pegawai memiliki kualitas hidup yang baik.

Kehidupan kerja yang kompleks, penuh tuntutan dan tekanan tinggi membuat aktivitas kerja menjadi sibuk dan terlalu melelahkan. Tingginya tuntutan kerja tersebut cenderung memberikan tekanan waktu pada pegawai, sehingga menyulitkan mereka untuk berpartisipasi aktif di lain peran yang diemban individu dan untuk mengoptimalkan tuntutan kehidupan pribadi dan keluarga. Pandangan lain, Vasudha (dalam Banu, 2015) mengemukakan kombinasi tuntutan di tempat kerja dan peningkatan tuntutan keluarga di rumah dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan seseorang.

Pengetahuan tentang *work life balance* telah membantu organisasi selama bertahun-tahun untuk memahami kebutuhan sumber daya manusia dan menemukan cara untuk menyediakan lingkungan yang memungkinkan untuk meningkatkan hubungan kerja, yang mengakibatkan produktifitas semakin meningkat dan mengarah pada pencapaian tujuan yang ditetapkan (Tamu, 2002). Selaras dengan hal tersebut, Michael Porter juga menekankan bahwa produktifitas merupakan penentu utama tingkat daya saing individu, perusahaan, industri dan negara (dalam Jannatin dan Hadi, 2012).

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik adalah suatu keharusan bagi semua pekerja. Hal ini dikarenakan Banu (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa karyawan dengan *work life balance* yang optimal cenderung lebih efisien dalam bekerja, namun juga kecil kemungkinannya untuk merasa tidak puas dengan pekerjaannya atau keinginan dan aspirasinya terhadap pekerjaan. Kata *work* dalam

istilah *work life balance* menunjukkan tindakan di mana kemampuan intelektual atau fisik diperlukan untuk mencapainya. Sedangkan, kata *balance* dalam konsep tersebut digunakan untuk memberikan stabilitas antara domain kehidupan dan pekerjaan (Clarke, Koch & Hill, 2004).

Shah dkk (2011) menjabarkan ditemukan perbedaan reaksi individu terhadap beban kerja. Sebagian orang mampu mengatasi beban kerja dan menghindari stres dan tekanan, sebab Sebagian percaya bahwa beban kerja adalah kesempatan untuk berkembang dan proses pembelajaran. Sebab beban kerja memberikan dampak positif karena ingin menambah pengalaman kerja dan peningkatan produktivitas. Berbanding terbalik, beberapa orang beranggapan beban kerja juga menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan dan berdampak negative yang otomatis menimbulkan stres di tempat kerja.

Selaras dengan hal tersebut, *work life balance* merupakan sebuah kacamata, sebagian orang memarafrasekan keseimbangan secara beragam, sebab adanya batasan, ekspektasi yang beragam pula bergantung pada tafsiran masing-masing orang (Weis, 2015). Selaras penelitian Grant Vallone dan Ensher (Weis, 2015), ketika subyek diminta untuk mengartikan keseimbangan, mereka mengartikan keseimbangan kehidupan kerja bersifat subjektif dan bergantung pada sudut pandang individu. Maka dari itu, setiap orang akan memiliki cara pandang berbeda mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pencapaian *work life balance* mampu didasari dua faktor yakni faktor luar dan faktor dalam. Faktor luar/eksternal yang dapat memengaruhi *work life balance*, salah satunya yaitu faktor dukungan sosial terutama dukungan keluarga. Sedangkan, kecerdasan emosi sebagai faktor dalam/internal yang mempengaruhi

work life balance. Kecerdasan emosional dan aspek faktor dukungan keluarga menjadi penting dalam menentukan respons terhadap tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007).

Optimalnya *work life balance* ketika individu mengelaborasi unsur-unsur yang ada dalam dirinya. Faktor internal tersebut meliputi aspek kepribadian, termasuk kecerdasan emosi. Emosi memainkan peran penting dalam mengatur, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas manusia (Stella & Donald, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dihadapkan dengan tekanan kerja, dituntut untuk menyelesaikan konflik dan membuat keputusan dengan baik. Dalam lingkungan pekerjaan, perilaku individu merupakan aspek penentu keberhasilan instansi dalam menjalankan visi misi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, kecerdasan emosi dapat dikatakan sebagai satu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* dan sekaligus menjadi variabel yang ikut dikaji dalam penelitian ini. Poulouse dan Sudarsan (2014), kecerdasan emosi merupakan kemampuan mendeteksi emosi, melahirkan emosi, mengatur emosi, dan beradaptasi secara adaptif untuk memperlakukan emosi diri sendiri dan orang lain. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *work life balance*, kecerdasan emosi yang tinggi, berkomitmen terhadap *work life balance* yang tinggi pula.

Bar-On (dalam Prado dan Torres, 2019) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional telah diusulkan sebagai konstruksi penting dan potensial dalam hal manajemen sumber daya manusia. Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memahami, menginterpretasikan diri dengan memanfaatkan emosi orang lain, dan merupakan kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri. Hal ini

melibatkan 20% faktor sebagai penentu kesuksesan, sedangkan 80% lainnya berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan apa yang disebut sebagai kecerdasan emosi (Goleman dalam Prado dan Torres, 2019).

Emosi tidak hanya membentuk keyakinan individu tentang nilai-nilai pekerjaan, perusahaan atau tim, tetapi juga dapat mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Dampak kerja emosional dapat menyebabkan efek negatif pada kesuksesan organisasi seperti pergantian yang tinggi, hasil organisasi yang buruk, layanan yang kurang lancar kepada klien, dan ketidakpuasan karir di kalangan karyawan (Kumar dan Charkraborty, 2013). Berdasarkan hal tersebut, Goleman (2007) berpendapat bahwa kecerdasan emosi sama pentingnya dengan kecerdasan kognitif yang berperan dalam kegiatan manusia sehari-hari. Pentingnya kecerdasan emosional membantu dalam menghasilkan keputusan, mendapatkan solusi dari masalah, dan berinteraksi dengan teman atau rekan kerja. Kecerdasan emosional dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga penting karena memungkinkan individu berpikir dan bertindak secara rasional dan matang dengan cara pandang yang selalu positif (Kumarasamy et al., 2015). Mengacu pada pernyataan tersebut, Dabke (2016) menyebutkan bahwa aspek yang dimiliki oleh kecerdasan emosi berkontribusi terhadap kesuksesan dan produktivitas di tempat kerja. Juga, Lam dan Kirby (2002) lebih lanjut menyatakan bahwa, kecerdasan emosional mampu meningkatkan produktivitas, mereka menegaskan bahwa karyawan yang cerdas secara emosional dianggap lebih bahagia dan lebih berkomitmen pada organisasinya, mencapai kesuksesan yang lebih besar, dan tampil lebih baik di lingkungan kerja.

Kecerdasan emosional merujuk pada kemahiran untuk mengungkapkan, mengatur, mengenali, memahami, dan menggunakan aspek emosi dalam diri dan orang lain (Neseem et al., 2018). Pengaruh kecerdasan emosional pada dimensi *work life balance* secara signifikan lemah, sedangkan evaluasi dan ekspresi emosi dalam penggunaan emosi diri dalam memfasilitasi kinerja menunjukkan pengaruh yang besar (Rangreji, 2010). Muthu et al. (dalam Takong, Latip dan Apoi, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional, *work engagement* dan dukungan organisasi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional mungkin mampu memantau dan menangani emosi mereka.

Selain itu, kecerdasan emosional meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi karena berdampak besar pada jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan dan hubungannya dengan organisasi (Rangreji, 2010). Oleh karena itu, karyawan merasakan dan mengekspresikan emosi mereka berdampak pada kinerja mereka, sehingga memungkinkan pegawai mengatasi permasalahan dan menemukan solusi di pekerjaan dan di rumah.

Demikian pula, Anand dan Udayasuritan (2010) mencatat bahwa kecerdasan emosi memberdayakan atasan dengan kemahiran untuk merasakan apa yang dibutuhkan dan diinginkan orang lain, yang memungkinkan mereka mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut. Kecerdasan emosi juga dikaitkan dengan kinerja pribadi dan profesional individu. Bar-On (dalam Prado dan Torres, 2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosi membantu karyawan untuk berhasil dalam pekerjaannya ketika mereka menghadapi tuntutan dan tekanan. Dalam penelitian Prado dan Torres (2019),

beberapa penulis telah mempelajari hubungan antara kecerdasan emosi dan atasannya, bahwa kecerdasan emosi membantu atasan untuk membuat keputusan, mengartikulasikan visi, memberikan dorongan kepada karyawan dan menciptakan inisiatif karyawan. Selain itu, kecerdasan emosi mempengaruhi perilaku atasan melalui karakteristik tugas yang dilakukan, tingkat kinerja, dan proses umpan balik yang akan menurunkan stres karyawan, dan di situasi yang sama mampu memupuk kepuasan kerja mereka, kemauan untuk berubah dan kesehatan.

Studi yang dilakukan Leslie dan Van Velsor (dalam Prado dan Torres, 2019) mengidentifikasi bahwa ada beberapa emosi atasan yang tergolong gagal, seperti sikap yang dingin, kesombongan dan keterampilan interpersonal yang buruk. Hal tersebut mengakibatkan ketidakpercayaan orang lain, dan atasan menjadi merasa kesulitan untuk bekerja dengan orang lain. Demikian pula, penelitian Butler dan Chinowsky (2006) mengidentifikasi bahwa kelemahan kecerdasan emosi berkaitan dengan keterampilan interpersonal, seperti kurangnya empati, hubungan yang lemah dan tanggung jawab sosial yang tidak menyenangkan. Oleh karena itu, kecerdasan emosi penting bagi setiap manusia, sebab individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai tingkat introspeksi yang tinggi, menempatkan amarah dengan baik, tidak egosi, tidak mudah menyerah, dan selalu memiliki rasa keterbukaan terhadap berbagai permasalahan dalam hidup (Casmini, 2001).

Emosi mempunyai pengaruh yang besar dalam kehidupan manusia ketika mengambil keputusan. Bukan hal yang aneh jika keputusan diambil berdasarkan emosi. Umumnya, keputusan yang diambil individu hanya didasarkan pada pemikiran rasional. Karena semua keputusan manusia mempunyai dasar

emosional. Jika seseorang memperhatikan keputusan-keputusan yang diambil dalam hidup, mereka akan mendapati bahwa keputusan-keputusan itu lebih ditetapkan oleh emosi dibandingkan oleh akal sehat. Emosi begitu penting sehingga telah lama ditinggalkan oleh para peneliti karena bergantung pada kegembiraan, kesedihan, kesengsaraan, dan kebahagiaan manusia dan tidak bersyarat. Karena itu, Goleman menyarankan hal lain. Jika seseorang memperhatikan kecerdasan otaknya, maka ia juga harus memperhatikan kecerdasan dan emosinya (Ferysyifa dalam Amrozi, 2019).

Selain kecerdasan emosi sebagai faktor internal, *work life balance* tercapai ketika individu mengoptimalkan faktor eksternal yang diterimanya. Faktor eksternal yang mungkin datang dari luar adalah dukungan sosial keluarga. Tidaklah cukup hanya mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga hanya dari sudut pandang dukungan pekerjaan, banyak peneliti juga mempelajari *work life balance* dari sudut pandang dukungan keluarga. Boyar dkk (2014) mendeskripsikan bahwa dukungan keluarga tidak jauh berbeda dengan dukungan di tempat kerja dan anggota keluarga juga dapat memberikan dukungan emosional dan instrumental. Keluarga sebagai lingkungan terdekat dapat mengurangi beban permasalahan individu (Triwijayanti dan Astiti, 2019). Dukungan keluarga diposisikan sebagai sumber daya positif karyawan untuk mendukung *work life balance* yang dianggap penting (Ferdianto dan Muzakki, 2020), dan hal tersebut dipercaya mampu untuk mencapai *work life balance*. Anderson, Coffey & Byerly (2002) juga mengungkapkan hal yang sama, bahwa dukungan keluarga dapat digunakan sebagai sumber daya dalam memecahkan masalah dan mengelola masalah terkait pekerjaan-keluarga, untuk

menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keterlibatan keluarga. Sebab, keluarga dikatakan sebagai domain dukungan vital dalam *work life balance* (dalam Uddin, Ali & Khan, 2020).

Kaplan dan Sadock (2010) menguraikan jika dukungan sosial keluarga merupakan bentuk hubungan interpersonal yang melindungi seseorang dari dampak negatif stres. Hal ini mudah dicapai dengan memberikan dukungan informasional, dukungan evaluatif, dukungan instrumental dan dukungan emosional. Dukungan bersumber dari keluarga memberikan persepsi dan aktualitas bahwa seseorang diperhatikan, mendapat pertolongan dari orang lain dan bahwa seseorang adalah seni jaringan sosial yang mendukung (Akiyama et al dalam Stella & Donald, 2018). Dukungan keluarga ini dapat bersifat emosional (pengasuhan), pemberdayaan finansial, dan persahabatan.

Sejalan dengan hal tersebut, merujuk Triwijayanti dan Astiti (2019) ditemukan kalangan pelajar mencapai tingkat dukungan sosial yang tinggi, ini membuktikan bahwa itu adalah bentuk emosional dan instrumental. Mendukung keluarga dapat membantu memenuhi kebutuhan *work life* seseorang. Hal ini sesuai penelitian Brough, Siu, O'Driscoll, & Timms (2015) menemukan bahwa bantuan dukungan dapat meningkatkan kepercayaan diri individu terhadap pekerjaan dan kepuasannya terhadap pekerjaan dan keluarga. Individu yang mendapat dukungan dari anggota keluarganya secara kooperatif di berbagai hal, umumnya mendapat perlindungan secara emosional, memiliki kesehatan dan kesejahteraan yang lebih baik (Karatepe, 2013).

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014), dukungan keluarga yang bersumber dari dukungan pasangan mempengaruhi *work life balance* seseorang,

cinta dan keterbukaan membantu individu mencapai *work life balance*. Strategi *work life balance* dengan mereorganisasi waktu yang tepat, dukungan dari pasangan dan keluarga, dukungan rekan kerja, sahabat, dan kolega.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah topik yang sangat penting untuk penelitian akademik dan praktik bisnis profesional. Saat ini, sebagian besar bisnis dalam skala global sedang mengalami perubahan paradigma yang signifikan di lingkungan kerja mereka, yang mengarah pada peningkatan fokus pada pemberdayaan karyawan untuk memiliki keterampilan *multitasking* dan kompetensi yang lebih besar untuk mendorong pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Dalam organisasi, kecerdasan emosional, dukungan keluarga, dan *work life balance* akan berkontribusi signifikan terhadap keseimbangan yang cermat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, daya saing dunia telah mendorong institusi untuk mulai membangun budaya lingkungan kerja yang konstruktif, memungkinkan karyawan atas kepemilikan keseimbangan dan memastikan bahwa mereka akan lebih produktif dan lebih bahagia (Takong, Latip dan Apoi, 2021). Di era globalisasi, konsep *work life balance* menjadi penting dalam penelitian karena semakin meningkatnya tekanan persaingan bagi setiap individu untuk menyeimbangkan karir dan kehidupan pribadinya (Triwijayanti dan Astiti, 2019)

Merujuk pada Sembiring (2021) sebagai peneliti terdahulu. penelitiannya menyebutkan bahwa berdasarkan sudut pandang psikologis, *work life balance* merupakan bagian penting bagi dunia industri dan organisasi. Persoalan ini erat kaitannya dengan cara individu menyetarakan perannya sebagai prioritas dalam hidup. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi individu karena

berefek pada kesejahteraan, keluarga, dan masyarakat, serta berefek pada peningkatan produktifitas kerja. Kendatipun, ketika stres muncul karena ketidakmampuan untuk menyeimbangkan peran-peran, baik dalam jumlah waktu yang sama atau kepuasan peran yang berbeda, stres meningkat dan produktivitas menurun. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan dengan jelas untuk memisahkan pekerjaan dari rumah dan pekerjaan, membuat individu tidak terlalu lelah dan lebih bermanfaat dalam hidup seseorang. Oleh karena itu, Sorcinelli (dalam Nasurdin dan O’Driscoll, 2011) meyakini keseimbangan akses waktu, tugas kerja dan tuntutan peran ganda, merupakan permasalahan mendasar yang memerlukan perhatian dalam dunia kerja.

Mengingat permasalahan dan fenomena yang terjadi di kalangan personel Satpol PP, peneliti terpicik untuk melakukan penelitian terkait dukungan keluarga sebagai mediator (perantara) antara kecerdasan emosi dan *work life balance*, artinya kecerdasan emosi tidak secara langsung menjelaskan atau mempengaruhi *work life balance*, namun melalui perantara dukungan keluarga. Maka dari itu, peneliti tertarik mengambil judul penelitian mengenai “Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara”

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Bersumber pada fenomena yang diperoleh dari wawancara lapangan, *work life balance* yang terjadi pada kalangan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat di tentukan oleh empat dimensi *work life balance*, yakni terkait *work interference with personal life* dikarenakan banyaknya waktu yang dihabiskan di pekerjaan sehingga tidka

mencukupi waktu untuk dihabiskan bersama keluarga yang mengakibatkan konflik dalam keluarga, *personal life interference with work* gangguan dalam kehidupan pribadi karena pekerjaan mengakibatkan stres sebab merasa tidak nyaman dengan perselisihan keluarga, *personal life enchancement of work* berkaitan dengan kepuasan pegawai, kesenjangan kepuasan kerja dan kepuasan keterikatan pegawai di rumah sehingga mengakibatkan kehidupan pribadi yang tidak menyenangkan. serta *work enchancement of personal life* kesibukan sebagai pegawai, gaji yang diperoleh, konflik dengan masyarakat serta beban kerja yang tinggi dan sesampainya di rumah juga harus bersiap apabila dibutuhkan untuk turun kelapangan, sehingga menumbuhkan konflik di keluarga karena waktu yang dicurahkan untuk keluarga tidak setara dengan bekerja. Hal tersebut tidak cukup dikatakan sebagai kualitas kehidupan pegawai berjalan dengan baik.

Dari banyaknya faktor, terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhi *work life balance*, yaitu kecerdasan emosi dan dukungan keluarga. Merujuk fenomena berkaitan dengan kecerdasan emosi, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dihadapkan dengan tekanan kerja, tuntutan menyelesaikan konflik dan membuat keputusan dengan baik. Sedangkan, pada faktor dukungan keluarga, pegawai tak jarang kurang mendapatkan dukungan dari lingkungan keluarga, sebab waktu yang dicurahkan untuk keluarga tidak selaras dengan waktu yang dicurahkan kepada urusan pekerjaan, sehingga masalah ini mengakibatkan konflik keluarga.

Kedua faktor ini penting untuk diteliti lebih lanjut, sebab pegawai Satuan Polisi Pamong Praja mengalami ketidakseimbangan terkait pekerjaan dan kehidupannya, sehingga kecerdasan emosi terganggu dan kurangnya dukungan

keluarga yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, peran variabel-variabel ini dalam menjelaskan *work life balance* belum teranalisis dengan baik, sehingga variabel tersebut menjadi perhatian dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, berdasarkan identifikasi permasalahan, penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kecerdasan emosi, *work life balance* dan dukungan keluarga dengan judul penelitian yaitu “Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara”.

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap dukungan keluarga pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara?
3. Ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap *work life balance* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara?
4. Apakah ada peran kecerdasan emosi terhadap *work life balance* dengan dukungan keluarga sebagai variabel mediator pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh kecerdasan emosi terhadap dukungan keluarga pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara.
2. Pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di di Sumatera Utara.
3. Pengaruh kecerdasan emosi terhadap *work life balance* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di di Sumatera Utara.
4. Peran kecerdasan emosi terhadap *work life balance* dengan dukungan keluarga sebagai variabel mediator pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara.

1.5. Hipotesis Penelitian

H₁: Ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap dukungan keluarga, artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang diperoleh pegawai, maka cenderung akan meningkatkan dukungan keluarga.

H₂: Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance*, artinya bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diperoleh pegawai, maka cenderung akan meningkatkan *work life balance*.

H₃: Ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap *work life balance*, artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang diperoleh pegawai, maka cenderung akan meningkatkan *work life balance*.

H₄: Ada peran kecerdasan emosi terhadap *work life balance* dengan dukungan keluarga sebagai variabel mediator.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja

Penelitian kecerdasan emosi, *work life balance* dan dukungan keluarga dapat digunakan bagi instansi pemerintah Satuan Polisi Pamong Praja sebagai dasar perumusan, pengembangan diri dan pertimbangan bagi ASN maupun honorer secara organisasional dalam upaya peningkatan kecerdasan emosi, *work life balance* dan dukungan keluarga.

b. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan pandangan kepada masyarakat bahwa kecerdasan emosi, *work life balance* dan dukungan keluarga merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam dunia pekerjaan dan kehidupan personal, agar peran yang dimiliki dapat berperan secara semestinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

1. *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

Delecta (2011) mengutarakan bahwa *work life balance* merupakan karakteristik yang menggambarkan kemahiran dalam melakukan pekerjaan dan terlibat dalam kehidupan keluarga, serta kemampuan untuk bergantung dan bertanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan. *Work life balance* erat kaitannya dengan pekerjaan dan keluarga, dan juga mempengaruhi bidang kehidupan lainnya. Greenhaus dkk (2003) menemukan bahwa *work life balance* ditandai dengan sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dengan peran yang dijalankannya, baik di tempat kerja maupun di rumah, dan menyimpulkan bahwa konflik dapat diminimalkan. Menurutnya, keseimbangan positif mengacu pada keseragaman waktu, keterlibatan, komitmen dan perhatian yang lebih besar, sedangkan keseimbangan negatif merujuk pada rendahnya tingkat perhatian, waktu, keterlibatan atau komitmen.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Clark (dalam Pheng dan Chua, 2019) penyesuaian kehidupan kerja dicirikan sebagai kebijaksanaan pekerja di berbagai aspek waktu luang, keluarga dan pekerjaan. Ini dijalankan secara konsisten dan disetel dengan optimal tanpa menimbulkan masalah apapun. *Work life balance* sebagai bentuk keberfungsian yang baik di lingkungan kerja dan di rumah, dengan perselisihan yang dapat diabaikan. Hudson (2005) juga menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai tingkat pencapaian

integrasi dalam banyak bidang kehidupan seseorang. Selaras dengan Goveas (Ranjan dan Prasad, 2013) individu yang berhasil mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan menciptakan tenaga kerja yang lebih terpenuhi, berkembang, dan mampu bersikap adil dan jujur.

Clark (2000) mendefinisikan keseimbangan pekerjaan keluarga sebagai kepuasan dan permainan peran yang efektif di tempat kerja dan rumah dengan meminimalkan konflik peran. Clark lebih lanjut menyatakan pekerjaan dan rumah sebagai dua domain berbeda di mana orang-orang adalah pelintas batas yang melakukan transisi harian antara dua lingkungan ini. Lain halnya dengan Guest (2002) yang memandang keseimbangan kehidupan kerja sebagai metafora dan didefinisikan sebagai waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen rumah dan pekerjaan. Grzywacz & Carlson (2007) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai pencapaian tujuan terkait peran yang disepakati dan dibagikan oleh individu dan mitra terkait perannya dalam domain pekerjaan dan keluarga. Selain itu, *work life balance* dijelaskan oleh Kalliath & Brough (2008) sebagai keyakinan yang dianut oleh individu bahwa prioritas hidup mereka saat ini, prioritas untuk pekerjaan dan prioritas mereka untuk diluar pekerjaan.

Selaras dengan hal tersebut, Greenhaus, Ziegert, dan Allen (2012) mendefinisikan *work life balance* sebagai tingkat kepuasan peran pekerjaan dan kehidupan. Uddin, Ali & Khan (2020) juga mengkonseptualisasikan *work life balance* yakni kemahiran individu untuk menyelesaikan semua keterikatan pekerjaan dan kehidupan secara setara tanpa konflik.

Felstead (Sen dan Hooja, 2015) menamakan *work life balance* sebagai kemampuan untuk menemukan ritme yang memungkinkannya menggabungkan

tanggung jawab pekerjaan dan non-kerja, tanpa memandang usia ataupun jenis kelamin. Gunawan, Nugraha, Sulastiana dan Harding (2019) menyatakan jika *work life balance* adalah keseimbangan peran dan tanggung jawab kehidupan pribadi pekerjaan dan non-pekerjaan yang berjalan bersama-sama tanpa mengutamakan atau mengorbankan salah satu dari yang lain. Selain itu, Fisher (2003) mendefinisikan *work life balance* sebagai gangguan kerja, gangguan kehidupan pribadi serta peningkatan kerja dan peningkatan kehidupan pribadi. Munn (2013) juga menyatakan bahwa tercapainya keseimbangan dipengaruhi oleh pilihan-pilihan yang diambil individu, adanya inisiatif kehidupan kerja, budaya organisasi, serta makna dan tujuan yang ditemukan seseorang dalam bekerja maupun di luar pekerjaan. seperti peran keluarga, individu, dan komunitasnya

Simpulan atas dasar pemikiran beberapa ahli diatas, *work life balance* adalah kemampuan individu untuk berpartisipasi aktif dalam banyak peran yang dimilikinya, mampu menyeimbangkan dan bertanggung jawab atas segala tuntutan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesionalnya, sehingga keduanya dapat bekerja sama dan berdampingan, tanpa mendominasi salah satunya.

b. Dimensi *Work Life Balance*

Work life balance memiliki beberapa literatur yang memuat pengukuran terkait dimensi dari *work life balance*. Sebagaimana yang Banu dan Duraipandian (2014) bahwa *work life balance* memiliki 5 dimensi yang meliputi:

1) *Work Place Support* (WPS)

Work Place Support yang mengacu pada dukungan yang diberikan lingkungan tempat kerja terhadap karyawannya agar mendorong terciptanya *work*

life balance pada diri karyawan. Lingkungan kerja digariskan mendorong pekerja agar dapat bekerja dengan andal dan sejahtera.

2) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Work Interference with Personal Life yang mengacu pada situasi yang berkaitan dengan gangguan dalam kehidupan kerja yang mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan. Di sisi lain, permasalahan keluarga terkadang dapat mengganggu kehidupan pekerjaan seseorang.

3) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Personal life interference with work didefinisikan sebagai situasi dimana pekerjaan seseorang di tempat kerja terganggu akibat pengaruh dari kehidupan pribadi karyawan yang bersangkutan. *Work life balance* yang buruk terjadi ketika kinerja kerja seorang pekerja tampak berkurang karena gangguan atau masalah dalam kehidupan pribadinya. Wolor dkk (2020) menemukan bahwa meskipun pekerja memiliki tingkat keterikatan yang tinggi, namun ketika merasa stress dengan pekerjaannya, maka keterlibatannya cenderung menurun. Dari sudut pandang yang berbeda, pekerja yang lebih banyak menyisakan waktu bersama keluarga jika dibandingkan bekerja, mengakibatkan tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih rendah.

4) *Satisfaction with Work Life Balances (SWLB)*

Satisfaction with work life balance adalah konsep baru yang didefinisikan sebagai kepuasan secara keseluruhan yang diperoleh dari evaluasi keberhasilan individu dalam memenuhi pekerjaan dan tuntutan peran non-pekerjaan. Pekerja yang memiliki *work life balance* yang baik juga memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sudarsan & Poulouse, 2014).

5) *Improved Effectiveness at Work (IEW)*

Improved effectiveness at work yang mengacu pada tenaga kerja yang dapat beradaptasi dengan cepat guna memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan diluar pekerjaan, serta dapat menjadikan kehidupan karyawan dalam bekerja menjadi lebih efektif dengan segala kebijakan organisasi yang mendukung terciptanya *work life balance*.

Mengutip Fisher, Smith dan Burger (2009) mengemukakan bahwa *work life balance* memiliki 4 dimensi peneliti kutip dari penelitian terdahulu (Sembiring, 2021) yang terdiri dari:

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

Work interference with personal life berkaitan sejauh mana pekerjaan individu mengganggu kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga mempersulit individu mengatur waktu di kehidupan pribadinya. Misalnya pada individu yang bekerja mungkin mengalami kesulitan menjadwalkan waktu untuk kehidupan pribadinya.

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

Personal life interference with work menunjukkan kehidupan pribadi seseorang mengganggu pekerjaannya. Terjadi pada individu yang mempunyai permasalahan dalam kehidupan personalnya dan mempengaruhi prestasi kerjanya. Contohnya adalah seseorang yang mengalami masalah dalam kehidupan pribadinya. Hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

3) *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*

Personal life enchancement of work berkaitan pada kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerjanya dalam dunia kerja. Dimensi ini paling

jas terlihat pada individu yang merasa bahagia karena kehidupan pribadinya menyenangkan, sehingga *mood* mereka di tempat kerja juga meningkat. Oleh karena itu, individu akan merasa bahagia ketika kehidupan pribadinya menyenangkan, yang pada akhirnya mempengaruhi suasana di tempat kerja.

4) *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*

Work enhancement of personal life merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Dimensi ini mendorong pembaharuan sumber daya dan berdampak negative pada stress kerja secara keseluruhan.

Keempat dimensi *work life balance* yang dikemukakan Fisher, Smith dan Burger (2009) diatas, kemudian di adaptasi oleh Gunawan, Nugraha, Sulastiana dan Harding (2019). Dimensi yang digunakan antara lain *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*.

c. **Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Diketahui bahwa, terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) berdasarkan kutipan dari Sembiring (2021), yakni:

- 1) Individu
 - a) Kepribadian

Secara umum, kepribadian diartikan sebagai individu yang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Greenhaus dan Parasuraman (dalam Poulouse dan Sudarsan, 2014) menemukan ciri kepribadian dipengaruhi oleh atas dasar

kemampuan individu untuk berinteraksi dalam suatu situasi dan juga membantu membentuk lingkungan hidup mereka secara positif.

b) *Psychological Well Being*

Mengacu pada psikologis positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan *work life balance*, artinya karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi juga memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi pula.

c) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan mendeteksi emosi, mengkomunikasikan emosi, mengkoordinis emosi, dan menselaraskan secara adaptif mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *work life balance*, individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi juga memiliki *work life balance* yang tinggi.

2) Organisasi

a) Pengaturan Jam Kerja

Jam kerja yang fleksibel membantu karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan waktu luang, sehingga membantu karyawan retensi dan motivasi karyawan. Jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan *work life balance*, mengurangi keterlambatan, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi *turnover*, meningkatkan produktifitas serta meminimalisir *work family conflict*.

b) *Work Life Balance Policies*

Bianch dan Milkie (2010) juga menemukan bahwa kebijakan *work life balance* mencakup ketentuan mengenai jadwal kerja, dukungan penguasa, cuti,

layanan nasihat dan relokasi, penitipan anak dan tempat menyusui, cuti karir, cuti hamil, cuti melahirkan, dan pembagian pekerjaan (Bianch & Milkie, 2010).

c) Dukungan Tempat Kerja

Menurut Wong et al (2017), karyawan dapat merasakan keseimbangan kehidupan kerja dengan menerima dukungan di lingkungan kerjanya. Dukungan ini dapat berupa dukungan sosial dari atasan langsung, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan (Russo et al., 2016). Hal ini biasanya mencakup bantuan langsung, seperti membantu atau memberikan bantuan pekerjaan dalam situasi stres. Sedangkan dukungan emosional dapat diberikan dalam bentuk kepedulian agar menjadi suatu pertimbangan. Hal ini mempunyai hubungan yang baik dengan *work life balance*. Semakin banyak dukungan yang diterima karyawan, semakin baik pula *work life balance* karyawan tersebut.

Selain dukungan di tempat kerja, individu juga membutuhkan dukungan emosional dari supervisor. Hal ini mengacu pada belas kasih yang ditunjukkan atasan kepada karyawannya dalam mengelola pekerjaan dan kebutuhan, dan mencari saran tentang kompleksitas peran (Abendroth & Den Dulk, 2011).

d) Stres Kerja

Mengacu pada persepsi pekerjaan sebagai ancaman atau tuntutan serta ketidaknyamanan yang dirasakan seseorang dalam lingkungan kerja.

e) Teknologi

Teknologi dapat membuat *work life balance* menjadi lebih mudah atau lebih sulit. Teknologi yang memudahkan akses terhadap pekerjaan dan memungkinkan individu bekerja kapan saja, siang atau malam. Misalnya

mengirim email dan menizinkan karyawan bekerja di luar jam kantor dapat berdampak positif ataupun negatif terhadap *work life balance*.

f) Peran

Faktor yang berhubungan dengan konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan berkontribusi signifikan terhadap munculnya *work life conflict*. Ambiguitas peran mengacu pada ketidakjelasan mengenai ekspektasi peran. Semakin membingungkan peran, semakin sulit mencapai *work life balance*.

3) Lingkungan Sosial

a) Tanggung Jawab Pengasuhan Anak

Banyaknya anak dan tanggung jawab pengasuhan anak menciptakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Memiliki lebih banyak anak meningkatkan kebutuhan keluarga dan dapat menciptakan stres dan konflik antara kehidupan rumah pekerjaan. Orang tua yang mengasuh anak tanpa didampingi pasangannya selama ia bekerja dapat memicu stres dan ketegangan emosional dalam mengasuh anak di bawah usia enam tahun meningkat pada orang tua yang bekerja.

b) Dukungan Keluarga dan Dukungan Sosial

Dukungan emosional keluarga, jumlah anak, pekerjaan pasangan, konflik dalam keluarga, dukungan pasangan, cinta, keterbukaan dan lain sebagainya dapat membantu tercapainya *work life balance*.

4) Faktor Lainnya

Faktor lainnya yang mempengaruhi *work life balance* seperti variabel demografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pekerjaan, tipe pekerjaan, pendapatan, jumlah tanggungan,

tipe keluarga dan persepsi *work life balance*. Ketika gender dan jenis pekerjaan mempengaruhi permasalahan karir dan keluarga, komitmen karir dan kepuasan kerja. Ditemukan juga stres yang dialami perempuan, terutama jika mereka memiliki anak, masalah tersebut timbul karena tuntutan keluarga dan bukan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, ditarik kesimpulan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Poulouse dan Sudarsan (2014), diantaranya yaitu terdapat faktor individu, faktor keluarga, faktor organisasi serta faktor lingkungan sosial.

2. Dukungan Keluarga

a. Pengertian Dukungan Keluarga

Harmoko (2012) mengemukakan definisi keluarga sebagai sekelompok individu yang dipersatukan melalui pernikahan, adopsi dan kelahiran anak yang tujuannya adalah untuk memelihara budaya bersama dan untuk meningkatkan perkembangan fisik, mental, emosional dan sosial pada setiap anggotanya. Friedman (2010) juga mengemukakan definisinya bahwa keluarga adalah sekelompok manusia yang hidup bersama sebagai satuan unit terkecil dan biasanya tidak selalu ada ikatan darah, perkawinan atau ikatan lain. Sedangkan, menurut Putra (2019) bahwa keluarga adalah sekelompok individu yang memiliki hubungan darah, pernikahan, adopsi dan lain-lain. Kepala keluarga dan keluarganya hidup dalam satu atap dan bergantung satu sama lain.

Anggota keluarga yang menetap serumah mempunyai keterikatan yang erat, baik secara fisik maupun mental. Orang yang membutuhkan dukungan dari keluarga untuk menghadapi dampak isolasi dan kesejahteraannya. Keluarga

kembali berkaitan dengan kualitas kesehatan seseorang (Putra, 2017). Payne, Cook dan Diaz (2012) menyatakan bahwa dukungan keluarga termasuk dalam berbagi tugas keluarga dan tanggungan perawatan oleh anggota keluarga lainnya serta memberikan dukungan psikologis untuk mengurangi konflik peran dan dampak negatif dari pekerjaan, ke rumah dan ke tempat kerja. Dolan, Canavan & Pinkerton (2006) mengusulkan keluarga dapat diintegrasikan sebagai kerangka bantuan sentral atau *central help framework*. Keluarga kembali mempunyai peranan penting dalam menjaga kualitas dan meminimalkan risiko rintangan kesejahteraan mental pada anggota keluarga (Dolan et al 2006).

Friedman dkk (2010) menamakan dukungan keluarga sebagai sikap, aktivitas, dan pengakuan individu keluarga yang kuat, terus menerus siap memberikan tawaran bantuan dan pertolongan jika diperlukan. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan sosial batin, misalnya dukungan dari pasangan, pasangan atau dukungan dari sanak saudara dan dukungan dari luar seperti dukungan dari teman, tetangga, tempat terhormat dan kesejahteraan. Rutter, Giller dan Hegel (dalam Dolan dkk, 2006) menyatakan bahwa keluarga menawarkan bantuan keserbagunaan bagi seseorang karena keluarga mampu menangani peregangan dan mensejahterakan mental yang lebih positif.

Secara singkat, dukungan keluarga merupakan bentuk uluran tangan yang disalurkan keluarga kepada anggota yang membutuhkan. Uluran ini dapat disampaikan oleh orang tua, dan/ atau anak-anak termasuk dukungan informasional, emosional, dan instrumental. Dukungan ini diperoleh sebagai hubungan timbal balik antara orang tua dan anak atau sebaliknya. Pada usia dini, anak-anak menerima berbagai dukungan dari orang tua mereka. Ketika orang tua

mereka menjadi tua, anak-anak memiliki tanggung jawab untuk merawat mereka (Kamaryati dan Malathum, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga merupakan bentuk dukungan dan bantuan psikologis yang bersifat internal dan berasal dari keluarga, berupa dukungan informasional, emosional, dan instrumental yang diberikan keluarga kepada anggota keluarga yang membutuhkan, untuk mengurangi konflik dari berbagai riuh pikuknya kehidupan, sehingga membantu individu resiliens dan memunculkan perasaan nyaman, merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

b. Aspek Dukungan Keluarga

Cutrona (dalam Dolan et al. 2006) merekomendasikan empat aspek dukungan di dalam keluarga, yaitu:

- 1) *Concrete support* dukungan berupa performa langsung pada kegiatan sehari-hari.
- 2) *Emotional support* dukungan yang menunjukkan kasih sayang, sikap peduli dan kesediaan ketika menghadapi masalah.
- 3) *Advice support* dukungan nasihat berupa rasa nyaman dalam berbagi dan menerima masukan dibandingkan isi teguran yang didapat.
- 4) *Esteem support* (dukungan penghargaan) yang berpusat pada bagaimana memaknai kehadiran dan sebagai landasan bagi kerangka sistem personal individu.

Friedman (2010) juga berkontribusi untuk membagi dukungan keluarga dalam beberapa bentuk, yaitu:

1) Dukungan Emosional

Sebagai tempat yang aman dan tenteram untuk beristirahat dan pemulihan serta menjadikan otoritas perasaan yang berbeda. Dukungan emosional meliputi dukungan yang diwujudkan dalam bentuk keyakinan dan perhatian

2) Dukungan Penghargaan

Keluarga berperan sebagai penyalur kritik untuk mengarahkan dan mengintervensi penanganan permasalahan, seperti memberi dukungan, apresiasi dan pertimbangan. Dukungan yang diberikan balik dari keluarga berupa pemberian kritik dan penghargaan kepada individu keluarga, munculnya reaksi positif, hingga dukungan atau dukungan khusus terhadap pemikiran, pertimbangan dan perasaan seseorang.

3) Dukungan Instrumental

Dukungan atau bantuan penuh dari anggota keluarga untuk menyediakan tenaga dan uang serta menyediakan waktu untuk mendengarkan anggota keluarga menyampaikan pesannya.

4) Dukungan Informasi

Keluarga diharapkan mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan dengan anggota keluarga

Sementara itu menurut Sarafino, Edward dan Smith (dalam Fatimah, Effendy dan Lubis, 2022), dukungan keluarga memiliki 4 aspek yang meliputi:

- a) Dukungan emosional, merujuk pada rasa kasih sayang, kepedulian, perhatian, hal-hal positif dan keinginan yang diperoleh orang tersebut sehingga orang tersebut masakannya. Keluarga sebagai situasi yang aman dan tenang menjadikan perbedaan dalam mengendalikan perasaan.

- b) Dukungan instrumental, maksudnya adalah mengkoordinasikan bantuan atau bantuan dalam rangka jabatan atau bantuan lain yang diperoleh orang tersebut.
- c) Dukungan informasional, merujuk untuk mendapatkan nasihat, rekomendasi, saran dan umpan balik sehubungan dengan apa yang dilakukan orang tersebut.
- d) Dukungan pendampingan, mengangkat kesediaan seseorang untuk berkontribusi dan meluangkan waktu, menawarkan interaksi dan latihan sosial. Hal ini kembali membuat individu merasa senang dan diakui, keluarga berperan sebagai pengkritik langsung, pembimbing dan perantara dalam permasalahan, antara lain memberikan dukungan, pengakuan, penghargaan dan pertimbangan (Yusra, 2011).

Berdasarkan pemaparan mengenai aspek dukungan keluarga, dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan empat aspek dukungan keluarga oleh Sarafino, Edward dan Smith (dalam Fatimah, Effendy dan Lubis, 2022) yang mencakup dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan pendampingan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga

Friedman dkk (2010) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi dukungan keluarga diantaranya:

1) Ukuran Keluarga

Keluarga besar ataupun keluarga kecil secara kualitatif menggambarkan pengalaman perkembangan anak.

2) Usia Orang Tua

Ibu muda seringkali tidak mampu merasakan atau mengenali kebutuhan anaknya dan juga lebih egois dibandingkan ibu yang lebih tua.

3) Kelas Sosial Ekonomi Orang Tua

Kelas sosial ekonomi mencakup pendapatan atau tingkat pekerjaan dan tingkat pendidikan. Dalam keluarga kelas menengah, hubungan mungkin lebih demokratis dan adil, sedangkan dalam keluarga kelas bawah, hubungan menjadi lebih otoriter atau diktator.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dukungan keluarga menurut Friedman dkk (2010), di antaranya meliputi ukuran keluarga, usia orang tua serta kelas sosial ekonomi keluarga.

3. Kecerdasan Emosi

a. Pengertian Kecerdasan Emosi

Istilah kecerdasan emosional adalah kesanggupan untuk memperoleh, mengevaluasi, memperlakukan, serta menguasai emosi dirinya dan orang lain di sekelilingnya (Hak, Rum & Azwar, 2021). Secara umum, kecerdasan membantu individu untuk meningkatkan keharmonisan mereka dengan lingkungan dan menemukan cara untuk menghadapi masalah. Selain itu, kemampuan untuk memahami masalah, memberikan solusi untuk berbagai masalah dalam kehidupan sehari-hari dan menemukan solusi yang lebih efektif adalah salah satu ciri individu yang cerdas (Hakkak, Nazarpouri, Mousavi dan Ghodsi, 2015).

Emosi yang membawa manusia dalam situasi yang berbahaya, kehilangan orang yang dicintai, kegigihan dalam mencapai tujuan meskipun

beberapa kali gagal, menciptakan hubungan cinta dan membentuk sebuah keluarga. Emosi yang berbeda mempersiapkan kita untuk tugas yang berbeda (Ostadi & Zarehpour, 2009). Salovey dan Mayer (dalam Hakkak, Nazarpoori, Mousavi dan Ghodsi, 2015) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah model yang berbasis keterampilan sebagai kemampuan untuk memiliki persepsi emosi yang benar, menggunakan emosi untuk memfasilitasi kebijaksanaan, memahami emosi dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain.

Bar-On (Hakkak, Nazarpoori, Mousavi dan Ghodsi, 2015) memberikan interpretasi kecerdasan emosional yang lebih luas, bahwa kecerdasan emosional sebagai kecakapan, pengetahuan dan manfaat non-kognitif yang memungkinkan seseorang sukses beradaptasi dalam situasi kehidupan yang berbeda. Bar On merekomendasikan lima manfaat yang dapat mewakili kapasitas kecerdasan emosional, diantaranya keterampilan intra pribadi (termasuk kesadaran diri emosional, ekspresi diri, manajemen diri, pengembangan diri dan kemandirian), keterampilan antar pribadi (termasuk hubungan antar manusia, tanggung jawab, komitmen sosial dan persatuan), kemampuan beradaptasi (termasuk kemampuan memecahkan masalah, bersikap realistis dan menguji realitas dan fleksibilitas), manajemen stres (termasuk kemampuan untuk menahan stres dan impuls) serta suasana hati (termasuk optimism dan kebahagiaan).

Menurut Steinberg, kecerdasan adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menyeleksi lingkungan, membentuknya dan untuk mematumhinya. Berdasarkan definisi tersebut, kecerdasan tidak hanya reaktif, tetapi juga proaktif. Selain adaptasi, penting bagi individu untuk memilih dan membentuk lingkungan. Banyak individu dengan kecerdasan kreatif dan praktis

adalah orang-orang yang mampu memberikan efek abadi pada orang di sekitarnya dan mampu mengubah lingkungan mereka sendiri dan orang lain (Sirem dalam, 2009). Sedangkan, Goleman (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemahiran seseorang untuk secara cerdas mengatur kehidupan emosinya dan menstabilkan keselarasan dan ekspresi emosi melalui kecakapan kesadaran diri, regulasi diri, motivasi diri, empati dan keselarasan sosial.

Selain itu, Goleman mendefinisikan bahwa emosi adalah keberpihakan perasaan dan pemikiran spesifik tertentu dari perasaan, keadaan psikologis dan biologis (Goleman, 2013). Salovey dan Mayer juga mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai salah satu kecerdasan sosial dan kemampuan untuk merasakan perasaan dan emosi orang lain, emosi, fitur kontrol, menginspeksi dan memisahkannya satu sama lain dan menggunakan informasi ini sebagai panduan dalam berfikir dan berperilaku serta kemampuan penalaran emosional, yang terdiri dari tiga dimensi, yakni evaluasi emosi, regulasi emosi dan kemampuan menggunakan emosi sebagai kecerdasan (Gürbüz dan Yüksel, 2008).

Konsep kecerdasan emosional ini digunakan untuk menggambarkan atribut emosional seperti berempati, ekspresi dan pemahaman emosi, mengendalikan tempramen, kemampuan beradaptasi, kekaguman, memecahkan masalah interpersonal, ketekunan dan rasa hormat (Yesilyaprak, 2001). Wee Signer menamakan kecerdasan emosional sebagai kecerdasan untuk menggunakan emosi dan perasaan untuk memandu perilaku, pikiran dan hubungan dengan orang lain, kolega, penyelia, klien dan juga menghabiskan waktu untuk meningkatkan hasil (Elahi & Doustar, 2003). Siarouchi, Forgas & Mayer (2004) menjelaskan

kecerdasan emosional sebagai pendeteksi emosi dan pikiran yang diungkapkan secara langsung dan tepat.

Definisi lain mengatakan bahwa kecerdasan emosional seperti kesadaran seseorang akan emosinya dan emosi orang lain serta kemampuan untuk mengenali dan mengendalikan emosi dan perasaan yang berbeda, hal tersebut berkaitan dengan kemampuan untuk mengungkapkan simpati kepada orang lain. Oleh sebab itu, emosi datang dengan mengevaluasi aspek positif dan negatif dari suatu situasi dan membawa solusi yang sesuai dalam situasi yang penuh tekanan (Hakkak, Nazarpoori, Mousavi & Ghodsi, 2015).

Avril (2007) meyakini bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang kuat akan mampu memahami keyakinan dan aturan yang memberi makna pada emosi. Mereka mahir mengevaluasi situasi dan mengekspresikan emosi mereka dengan terampil. Beberapa anggapan menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki banyak peluang untuk menjadi efektif dan cerdas ketika sesuai dengan kepercayaan dan aturan budaya. Oleh karena itu, kecerdasan emosional adalah elemen yang konvergen, yaitu konvergen dengan apa yang dapat diterima secara budaya. Di sisi lain, tanggapan atau peristiwa emosional mungkin menyimpang dari tradisi dan kode sosial yang diterima secara umum dan terdapat perbedaan tanggapan di dalamnya. Ketika divergensi semacam itu mencakup respons negatif non konstruktif, maka itu adalah neurotik, dan ketika itu mencakup hasil yang positif, itu adalah respons kreatif, bahkan jika itu tidak sesuai dengan norma dan kode budaya.

Kecerdasan emosional seseorang yang berkembang di tempat kerja tercermin melalui kemampuannya untuk tetap tenang dan fokus dalam situasi

krisis, memilih perilaku altruistic menuju atomistic. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, diliputi oleh pendekatan optimis terhadap kehidupan secara umum (Brinia, 2008). Kemahiran untuk mengenali, mengenali dan merespons perasaan orang lain membutuhkan tingkat 'pendidikan' emosional, yang tumbuh hanya melalui kemampuan seseorang untuk mengenali emosinya sendiri dan menentukan penyebabnya. Cara kita berfikir dan bertindak dipengaruhi oleh emosi kita, misalnya memiliki suasana hati yang positif dan kreatif, berfikiran terbuka, mencari solusi untuk masalah daripada menciptakan lebih banyak masalah. Sebaliknya, saat kita sedang mengalami emosi yang negatif, berusaha lebih keras untuk mengidentifikasi kesalahan orang lain, fokus pada detail dan menerapkan kritik steril. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, mampu mengkomunikasikan ide, niat dan tujuan mereka dengan lebih baik, tajam, positif, sensitif, hal yang penting di situasi tempat kerja (Arfara dan Samantra, 2016).

Emosi memainkan peran utama dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional cenderung memainkan peran penting dalam menentukan prosedur yang berkaitan dengan identifikasi tujuan, alokasi proses individu dan peran serta tanggung jawab, penjadwalan tugas dan memantau kemajuan pekerjaan. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik, cenderung mampu menyelaraskan tujuan kelompok, untuk memperjelas peran dan tanggung jawab, untuk fokus padatujuan, untuk segera mengetahui kapan tim merevisi tujuan dan mampu menyelaraskan kembali menunjukkan kepekaan paralel terhadap perasaan anggota lain kelompok (Clarke, 2010).

Woolfolk dkk (2008) memberikan definisi terhadap kecerdasan emosional sebagai keahlian mencerna informasi emosional secara akurat dan efisien. Selain itu, Sojka dan Deeter (2002) mengartikan kecerdasan emosi tidak hanya pengendalian diri, yang diartikan sebagai memahami, menafsirkan, dan mengkomunikasikan pandangan seseorang kepada orang lain. Dengan kata lain, Gitosaroso (2012) mengungkap kecerdasan emosional adalah konsep sensitivitas diri dan sensitivitas terhadap orang lain. Di sisi lain, Entezar (2013) menyebutkan jika kecerdasan emosional mengacu pada sifat individu dalam memahami emosi diri sendiri dan orang lain dan mengelola emosi diri sendiri atau orang lain, menganalisis emosi mereka dan menggunakan emosi mereka untuk tujuan tertentu.

Menurut definisi lain, kecerdasan emosional melingkupi kemampuan sensorik seperti menceritakan emosi dengan ekspresi yang benar, kemampuan mengintegrasikan emosi ke dalam proses kognitif, kemampuan memahami emosi dan pengaruhnya terhadap berbagai situasi (Hukum et al, 2004). Akin (2010) juga menyatakan jika kemampuan untuk mempersepsikan emosi itu penting, karena seorang individu dapat sepenuhnya memahami dan menafsirkan emosinya sendiri, dapat lebih siap ketika bereaksi terhadap situasi dan interaksi emosi. Selaras dengan hal tersebut, sejalan dengan Amrozi (2019) bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu bentuk kemampuan individu dalam mengenali dan mengatur suasana hati, bukan melumpuhkan kejernihan berfikir otak rasional, dan merupakan bentuk kemampuan individu dalam memahami dan mengatur suasana hati, baik personal maupun interpersonal.

Berdasarkan pemaparan, disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu beradaptasi dan menciptakan keharmonisan dengan cara membaca, merasakan, mengenali, memahami dan menanggapi perasaan orang lain maupun diri sendiri (peka terhadap diri dan peka terhadap orang lain) sebagai panduan dalam berfikir dan berperilaku, sehingga dapat menjalin hubungan yang baik dengan diri maupun orang lain.

b. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi

Petrides & Furnham (Prentice & King, 2011) menyatakan empat indikator kecerdasan emosi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengaturan *mood*, pengelolaan emosi untuk mengelola kondisi dan sumber daya diri sendiri.
- 2) Keterampilan sosial, merespons tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.
- 3) Pemanfaatan emosi, kecenderungan emosi yang memudahkan karyawan mencapai sasaran.
- 4) Penilaian emosi, merupakan kemampuan karyawan dalam mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi.

Mayer & Salovey (Nasril & Ulfatmi, 2018) membagi kecerdasan emosi ke dalam 4 (empat) cabang dimensi yang lebih dikenal dengan sebutan *four branch model of emotional intelligence*, yaitu:

- 1) Persepsi emosi (*emotional perception*), kemampuan mengenali dan emosi mengidentifikasi emosi secara akurat.
- 2) Integrasi emosi (*emotional integration*), kemampuan memanfaatkan sensasi emosi untuk menghadapi masalah-masalah yang berkenaan dengan sistem kognisi.

- 3) Pemahaman emosi (*emotional understanding*), kemampuan memahami emosi dan penerapannya di dalam kehidupan sehari-hari.
- 4) Pengaturan emosi (*emotional management*), kemampuan memadukan emosi yang dirasakan oleh diri sendiri maupun orang lain.

Goleman (2006) menyatakan bahwa ciri-ciri individu yang cerdas secara emosi antara lain dapat menstimulus diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengatur dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, berfikir, berempat.. Dalam teori yang dikembangkan oleh Reuven Bar-On (dalam Stein dan Book, 2015), kecerdasan emosional merupakan kunci keberhasilan penguasaan dan pengendalian emosi secara mendalam, memberikan dukungan emosional dan meningkatkan perkembangan intelektual.

Selaras dengan hal tersebut, Goleman (dalam Girsang, 2020) mengemukakan bahwa terdapat lima aspek yang ditemukan dalam kecerdasan emosi, diantaranya meliputi:

1) *Self-awareness* (Kesadaran Diri)

Kesadaran diri adalah kemampuan mengkoordinasi diri sendiri, mengenali perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkan dengan sumber penyebabnya.

2) *Self-management* (Pengaturan Diri)

Self-management adalah kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Mengelola emosi

merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

3) *Motivation* (Motivasi)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4) *Empati (social awareness)*

Empati adalah kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, peduli, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe individu.

5) *Relation Management* (Membina hubungan)

Relation management adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim. Dengan kata lain, aspek ini merupakan kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan kemampuan keterampilan dasar dalam bersosial.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menggunakan lima aspek kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Goleman (2001) dan kemudian dikutip oleh Girsang (2020), kelima aspek tersebut meliputi diantaranya meliputi *self-awareness* (kesadaran diri), *self-management* (pengaturan diri), *motivation*

(motivasi), empati (*social awareness*) dan *relation management* (membina hubungan).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (Yenti, Machasin, & Amsal, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu, yaitu:

1) Lingkungan keluarga.

Chen et al (2005), orang tua dengan sikap suportif dalam menata lingkungan rumah sedemikian rupa mampu meningkatkan kecukupan emosi anak, dan inisiatif dalam mengikutsertakan pemikiran dan saran anak. Menurut Goleman, hal yang menyebabkan baik atau buruknya kecerdasan emosional adalah keluarga (Kurnia dalam Iska et al, 2022). Lingkungan dalam keluarga merupakan wadah yang pertama kali ditemui anak dalam mengenal emosinya. Emosional dipelajari oleh anak mulai dari masa bayi bentuk-bentuk emosional.

Bentuk emosional yang dirasakan sejak kecil akan melekat hingga menjadi dewasa, oleh karena itu anak yang dibuahi dalam keluarga yang memperhatikan pentingnya emosional membantu kehidupan anak di kemudian hari. Membentuk perilaku anak untuk mematuhi aturan yang baik disebut pola asuh (Hardywinoto dalam Iska et al, 2022). Pola asuh yang dilakukan akan berdampak pada perkembangan jika pola asuh yang kurang baik akan mempengaruhi kehidupan, pertumbuhan pribadi, spritual, dan emosional anak (Nurasih Hardywinoto dalam Iska et al, 2022). Pendapat lain dikemukakan oleh Rachmati (dalam Iska et al, 2022), bahwa pola asuh penting untuk membentuk kecerdasan anak.

Baumrind (2005) juga menunjukkan bahwa orang tua yang ideal adalah orang tua yang mengelola kegiatan anak secara rasional, mempromosikan komunikasi verbal dalam keluarga, berbicara tentang sikap mereka tentang mengasuh anak, mendukung anak untuk mengatasi hambatan yang dihadapi ketika dia tidak dapat menyesuaikan diri. Sikap orangtua berpengaruh langsung terhadap kecerdasan emosional anak, maka harus diterima bahwa peningkatan sikap orang tua akan menjadi langkah awal untuk mendukung kecerdasan emosional anak (Alegre, 2011).

2) Lingkungan Non-Keluarga

Lingkungan non keluarga disebut lingkungan bukan keluarga, yaitu lingkungan masyarakat dan lingkungan pendidikan. Keduanya merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi seseorang.

Selain itu, Le Dove (Prasetyoaji, 2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1) Fisik

Secara fisik, anatomi saraf emosi adalah bagian yang paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang. Terdapat dua bagian di otak manusia yang menentukan kecerdasan emosi seseorang yaitu konteks dan sistem limbik. Konteks memiliki peran penting dalam memahami sesuatu secara mendalam, melakukan analisis mengapa perasaan tersebut dialami, dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Sedangkan sistem limbik bertanggung jawab atas pengaturan emosi yang meliputi hippocampus sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi sekaligus tempat penyimpanan emosi dan amygdala sebagai pusat pengendalian emosi pada otak.

2) Psikis

Berbagai kajian tentang kecerdasan emosional dalam upaya memahami peran kecerdasan emosional dalam membentuk perilaku dan sikap individu untuk mengambil keputusan mengenai suatu objek pilihannya. Peran tersebut dapat dilihat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional yang dikutip oleh Hak, Rum & Azwar (2021) antara lain:

1) Faktor Otak

L Doux mengilustrasikan dalam kajiannya tentang kecerdasan emosional seperti struktur otak menempatkan amigdala dalam berperan mengatur emosional manusia. Amigdala adalah merupakan masalah-masalah emosional dalam otak.

2) Faktor Lingkungan

Goleman menilai bahwa lingkungan merupakan faktor utama yang menentukan pengalaman dan mampu membentuk perilaku, karakter dan kecerdasan seseorang dalam bertindak. Hal ini didasarkan pada proses kehidupan yang membentuk pengalaman seseorang.

3) Faktor Lingkungan Sekolah

Teori yang dikembangkan oleh Hurlock (1990) menjelaskan betapa lingkungan sekolah memiliki peran penting dalam membentuk kecerdasan seseorang. Hal didasarkan bahwa sekolah merupakan tempat pendalaman pengetahuan. Selain itu, pembentuk aspek kognitif, psikomotor dan afektif merupakan hal yang diterima oleh anak di lingkungan sekolah.

4) Faktor Lingkungan dan Dukungan Sosial

David Caruso dan Peter Salovey (2019) mengatakan bahwa lingkungan sosial merupakan aspek yang penting bagi seseorang untuk mengenali lingkungan sosialnya. Pengalaman sosial dapat mempengaruhi keputusan seseorang dalam bertindak untuk menentukan sikap dan kepribadiannya.

Berdasarkan beberapa pemaparan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kecerdasan emosional, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi oleh empat faktor menurut Hak, Rum & Azwar (2021) yang terdiri dari faktor otak, faktor lingkungan, lingkungan sekolah serta lingkungan sosial.

4. Kerangka Konsep

a. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Dukungan Keluarga

Perkembangan keterampilan emosional, sebagian besar tergantung pada kualitas lingkungan keluarga. Selaras dengan hal tersebut, Robert dan Kadiravan (2019) menunjukkan bahwa lingkungan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecerdasan emosi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan keluarga merupakan faktor penting untuk mengatur dan mengintegrasikan kecerdasan emosional. Tentunya, lingkungan keluarga akan baik jika dibersamai dengan kecerdasan emosi yang tinggi pula untuk membantu diri individu berkembang di kehidupannya.

Rosdiana dan Laila (2022) menemukan dalam penelitiannya bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional remaja yang melakukan pembelajaran daring di Desa Muriolejo Kecamatan Sungar Kabupaten Deli Serdang. Semakin cukup dukungan yang

dimiliki, semakin baik kecerdasan emosional. Secara emosional. Konsisten dengan penelitian di atas, Asradi, Amana, dan Rena menemukan dalam penelitiannya bahwa lingkungan rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional remaja di SMPN 10 Kota Jambi.

Selain itu, Ghanawat, Muke, Caudhury dan Kiran (2016) juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa fungsi keluarga yang sehat memainkan peran penting dalam mengembangkan kecerdasan emosional yang lebih baik. Keluarga merupakan faktor penting dalam pembangunan kecerdasan emosional. Jika fungsi keluarga buruk, maka kecerdasan emosi cenderung buruk dan mengarah pada perilaku maladaptif dan masalah emosional dan mempengaruhi prestasi akademik. Fungsi keluarga yang bagus akan mengarah pada perkembangan kematangan emosi dan sosial yang sehat. Maka dari itu, perlu adanya fokus dalam hal fungsi keluarga.

Menurut Goleman (2001), kecerdasan emosional dipengaruhi oleh lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, peran lingkungan seperti keluarga, masyarakat, dan pendidikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional disebut sebagai elemen fundamental yang berkembang secara bertahap ketika orang menghadapi berbagai masalah dalam kehidupan sehari-hari, seperti berinteraksi dengan orang lain dari situasi berbeda dan latar belakang budaya berbeda. Beragamnya permasalahan dan peristiwa yang dialami masyarakat sehari-hari menyebabkan masyarakat terus belajar dan mengembangkan kemampuan emosionalnya (Kamiana, 2016). Seiring bertambahnya usia, kecerdasan emosional mereka meningkat karena mereka memiliki lebih banyak pengalaman emosional dan

kemampuan yang lebih baik untuk mengendalikan emosi mereka (Wechtler, Koveshnikov, Dejoux, 2015).

Saat menghadapi kejadian yang membuat stres, Anda memerlukan dukungan dari keluarga. Oleh karena itu, orang yang menerima tingkat dukungan yang tinggi dari keluarganya tidak hanya mengalami lebih sedikit stres tetapi juga lebih mampu mengatasi stres dibandingkan mereka yang kurang mendapat dukungan dari keluarganya. Selain itu, ketika orang menghadapi masalah ringan atau berat, mereka condong mencari dukungan dari orang-orang di sekitarnya agar merasa dihargai, dihargai, dan dicintai (Stanley & Patricia, 2007)

Dukungan sosial keluarga yang diberikan tidak hanya berupa dukungan psikologis saja, namun juga berupa dukungan spiritual dan material yang dapat diterima oleh keluarga. Tujuan bantuan ini adalah untuk memberikan keringanan kepada individu atau kelompok yang menghadapi permasalahan yang dianggap sangat serius. Dukungan yang diberikan dapat memberikan semangat, membangkitkan semangat untuk mengatasi tantangan, dan menyadarkan Anda bahwa masih ada orang lain yang peduli terhadap Anda.

Selaras dengan pernyataan di atas, Tolulope dan Donalds (2015) menghasilkan temuan dari penelitiannya yang menunjukkan bahwa pekerja rumah sakit di Nigeria merasakan peningkatan *sense of emotional intelligence* dan dukungan sosial keluarga. Selain itu, hasil mengungkapkan bahwa pekerja rumah sakit yang mendapat skor tinggi pada kecerdasan emosional dan dukungan sosial keluarga menunjukkan afinitas yang tinggi untuk merasa puas dengan kehidupan.

Berdasarkan uraian beberapa teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap dukungan keluarga, artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang diperoleh pegawai, maka cenderung akan meningkatkan dukungan keluarga.

b. Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap *Work Life Balance*

Dukungan keluarga merupakan dukungan berupa rasa nyaman, perhatian, penghargaan, bantuan, dan penerimaan dari anggota keluarga, yang memungkinkan seseorang merasa dicintai. Menurut Byrne (2003), dukungan keluarga dari orang terdekat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis. Dalam kehidupan pekerja perempuan, dukungan keluarga berperan penting dalam menyeimbangkan pekerjaan di rumah dan di luar rumah.

Fatimah, Effendy & Lubis (2022) menemukan bahwa dukungan keluarga berperan positif dan penting dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yaitu semakin penting dukungan keluarga, semakin banyak pekerjaan perempuan. Penelitian menemukan bahwa hal itu dapat meningkatkan kinerja Anda dan keseimbangan hidup. Perawat Sebaliknya, perawat perempuan memiliki work life balance yang lebih baik ketika menghidupi keluarga bukanlah prioritas. Dalam hal ini, sebuah penelitian dilakukan pada perawat wanita.

Lathip (2022) menunjukkan dalam penelitiannya terdapat keterkaitan variabel yang bersifat positif atau searah. Artinya semakin tinggi dukungan keluarga karyawan maka akan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan tersebut. Hasil ini menjelaskan pengaruh positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work-life balance*. Dukungan keluarga adalah faktor

yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini disebabkan adanya peran keluarga dalam memberikan berbagai bentuk dukungan sesuai kebutuhan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Triwijayanti dan Asiti (2019) bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*. Orang yang mempunyai dukungan keluarga yang baik juga merasakan dampak positif sebagai berikut: Meningkatkan keyakinan, mengurangi dampak negatif seperti stres, dan memungkinkan individu berhasil mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam kehidupan pribadi dan profesional. Hal ini memperlihatkan dukungan keluarga yang baik dapat membantu seseorang mengatasi segala kesulitan. Konsisten dengan hal tersebut, Khusdiana (2019) menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap *work-life balance* antara dukungan sosial keluarga. Penelitian mereka menemukan bahwa menerima dukungan dari keluarga membantu pekerja perempuan merasa dicintai dan dihargai, serta membantu mereka mengatasi risiko ketidakseimbangan kehidupan kerja.

Boyar dkk. (2014) dan Adams menerangkan bahwa dukungan keluarga tidak beda jauh dengan dukungan di tempat kerja, dan anggota keluarga juga dapat memberikan dukungan emosional dan instrumental. Dukungan emosional dari keluarga berupa perasaan dihargai, sedangkan dukungan instrumental berupa dukungan menjalankan tugas sehari-hari, Dukungan yang muncul dari hubungan sosial yang erat dapat membuat seseorang merasa dihargai, dihargai, dan dicintai. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan yang menggunakannya (Ferdianto dan Muzakki, 2020). Selain itu, menerima dukungan sosial dari anggota keluarga dapat memberikan individu sumber daya penting

yang memudahkan mereka mencapai tujuan hidup dan aspirasi yang lebih berarti bagi mereka (Griggs et al., 2013).

Dukungan keluarga dapat membantu individu dalam menjalankan tugas sehari-hari dan membuat mereka merasa diperhatikan. Misalnya, jika seseorang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, anggota keluarga dapat bekerja sama untuk mendukung orang tersebut. Sebaliknya, individu yang kurang mendapat dukungan dari keluarga sulit mencapai keseimbangan kehidupan kerja dalam mencapai tujuan dan aspirasi profesional dan pribadinya (Russo et al., 2016).

Berdasarkan asumsi mendasar Hobfoll tentang *Conservation of Resources Theory* (COR), Au dan Ahmed (2015) menyarankan bahwa berbagai sumberdukungan sosial (misalnya, tempat kerja, rekan kerja, supervisor, keluarga) berfungsi sebagai cara yang efektif untuk mencapai keseimbangan yang lebih besar (Achour et al., 2017). Selaras dengan hal tersebut, Tigowati (2022) dalam penelitiannya menyatakan Semakin banyak dukungan yang diperoleh karyawan dari keluarganya, cenderung semakin baik keseimbangan kehidupan kerja mereka. Karyawan dengan dukungan keluarga yang baik akan lebih mampu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Studi Ferdianto & Muzakki (2020) menemukan bahwa dukungan keluarga mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap work-life balance, meski mungkin tidak sekuat dukungan di tempat kerja. Studi tersebut menemukan bahwa ketika karyawan mempunyai masalah, anggota keluarga siap memberikan ide dan saran. Di sisi lain, ketika karyawan membutuhkan dukungan emosional dan instrumental, mereka juga mendapat dukungan dari

keluarganya. Dukungan ini dipandang oleh karyawan membantu mereka menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa dukungan keluarga dapat menjadi sumber positif bagi karyawan untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, dukungan keluarga dinilai penting dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung temuan beberapa penelitian sebelumnya bahwa dukungan keluarga dapat memberikan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Russo et al., 2016).

Lunau et al (2014) juga menyatakan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat memiliki konsekuensi negatif, seperti stres, ketidakpuasan terhadap kehidupan dan pekerjaan, perputaran karyawan, kesedihan, serta penggunaan alkohol dan narkoba. Konsekuensi negatif ini dapat mempengaruhi individu dan organisasi secara negatif. Penelitian terbaru melaporkan bahwa karyawan dengan dukungan keluarga yang lebih tinggi cenderung mengalami *work life balance* yang lebih besar karena dukungan tersebut secara langsung mengurangi tingkat stres (Viera et al., 2018). Secara keseluruhan, Uddin, Ali & Khan (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tempat kerja, supervisor, dan keluarga adalah sumber penting dari dukungan sosial yang memiliki pengaruh signifikan pada *work life balance*, dengan sampel banker wanita di Bangladesh.

Berdasarkan uraian beberapa teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance*, artinya bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diperoleh pegawai, maka cenderung akan meningkatkan *work life balance*.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance*

Kecerdasan emosional adalah faktor yang diyakini mempengaruhi *work-life balance*. Ini mengacu pada kemampuan memahami emosi, menilai dan menghasilkan emosi, mengenali emosi dan pengetahuan emosi, dan mengendalikan emosi sehingga pertumbuhan emosi dan intelektual dapat dipupuk (Mayer & Sakovey, 1997). Berdasarkan studi oleh Muthu et al (dalam Takong, Latip dan Apoi, 2021), salah satu variabel penelitiannya yakni kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *work-life balance*.

Penelitian lainnya Utami, Sartika, dan Permana (2022) menemukan pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work-life balance* karyawan pemasaran Perusahaan X di Kota Bandung pada penelitian. Artinya, kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Martadian dan Riyono (2018) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu prediktor keseimbangan kehidupan kerja. Dalam penelitian ini, pengaruh prediktor terhadap peningkatan atau penurunan keseimbangan kehidupan kerja karyawan adalah sebesar 42,3%, dan sampelnya berjumlah karyawan perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kumarasamy, Pangil, dan Isa (2015) menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, antara lain kecerdasan emosional, dan kecerdasan emosional membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kami menyimpulkan bahwa hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan keseimbangan hidup. Hal ini merupakan faktor dimana kecerdasan emosional dapat mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja seseorang, dan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak positif terhadap kehidupan kerja (Muthu et al., Utami, Sartika dan Permana, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian Pourose & Sudarsan (2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Lebih lanjut Zona (2021) juga menemukan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance pada perusahaan tekstil di Sumatera Barat. Senada dengan hal tersebut, Handayani (2021) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan perusahaan tekstil di Sumatera Barat.

Lathip (2022) juga menemukan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan, maka semakin baik pula keseimbangan kehidupan kerja dan karyawannya. Oleh karena itu, pada penelitian Santyafanti (2018) yang fokus pada karyawan perempuan, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance*, dan semakin tinggi kecerdasan emosional

karyawan perempuan maka semakin baik *work-life balance*-nya. Telah terbukti meningkatkan keseimbangan hidup. Meningkatkan keseimbangan pegawai perempuan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional karyawan perempuan, maka semakin buruk pula persepsi mereka terhadap *work-life balance*. Selain itu, Sharma (2014) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. Orang dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, namun orang dengan kecerdasan emosional rendah juga memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang buruk.

Oleh karena itu, pernyataan yang patut diperhatikan adalah bahwa kecerdasan emosional dapat secara signifikan memengaruhi bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dapat dipertahankan. Karyawan dengan kecerdasan emosional mungkin mampu memantau dan menangani emosi mereka. Di samping itu, kecerdasan emosional meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi karena memiliki dampak besar pada jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan dan hubungannya dengan organisasi (Rangreji, 2010). Oleh karena itu, bagaimana karyawan merasakan dan mengekspresikan emosi mereka berdampak pada kinerja mereka, sehingga memungkinkan karyawan untuk memecahkan masalah baik di tempat kerja maupun yang berhubungan dengan keluarga.

Berdasarkan uraian beberapa teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₃: Ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap *work life balance*, artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang diperoleh pegawai, maka cenderung akan meningkatkan *work life balance*.

d. Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator

Penelitian yang dilakukan Lathip (2022) menemukan bahwa variabel dukungan keluarga dan variabel kecerdasan emosional secara bersama-sama mempengaruhi variabel *work-life balance*. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel dukungan keluarga dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memberikan kontribusi efektif terhadap variabel *work-life balance* sebesar 43%. Sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Poulouse dan Sudarsan (2014) menemukan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Faktor-faktor tersebut dikategorikan menjadi beberapa faktor: faktor individu, faktor organisasi, dan faktor sosial lingkungan. Berdasarkan hal tersebut, dukungan keluarga bersumber dari faktor sosial lingkungan dan kecerdasan emosional bersumber dari faktor pribadi. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa dukungan keluarga yang mandiri mampu memberikan kontribusi efektif sebesar 17,18% terhadap *work-life balance* karyawan, dan kecerdasan emosional dapat memberikan kontribusi efektif sebesar 27,33% terhadap *work-life balance* karyawan. Meskipun masing-masing variabel independen dapat memberikan pengaruh secara independen, namun pengaruh gabungan kedua variabel tersebut lebih besar.

Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi juga memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih baik dalam mengelola dan memahami emosi mereka sendiri dan orang lain, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja dan merupakan cara untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja (Naz et al., 2021). Sebaliknya, orang dengan kecerdasan emosional rendah cenderung mengalami pekerjaan yang monoton, tekanan tinggi, kurangnya kepuasan kerja, dan ketidakmampuan mencapai keseimbangan kehidupan kerja (Shylaja & Prasad, 2017).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Cyntia & Mega pada karyawan sebuah perusahaan tekstil Indonesia (Utami et al., 2022) menemukan bahwa terdapat dampak langsung antara kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. Senada dengan itu, Vernia & Senen (2021) juga menemukan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan, maka semakin tinggipula persepsi kualitas pekerjaannya dan keseimbangan hidup. Individu (Vernia & Senen, 2021). Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu untuk mengelola dan memahami emosi mereka sendiri dan orang lain, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan merupakan cara untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja (Naze et al., 2021). Sebaliknya orang dengan kecerdasan emosional rendah mempunyai pekerjaan yang monoton, tekanan tinggi, tidak bekerja, dan tidak mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja (Shilaja & Prasad, 2017).

Masyarakat yang bekerja diharapkan mampu menyeimbangkan peran pekerjaannya dengan berbagai aspek kehidupan lainnya, seperti hubungan sosial dan keluarga (*work-life balance*). Mengingat pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, penting bagi karyawan untuk mampu menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi serta merasa puas. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan tidak terlepas dari dukungan sosial dari berbagai pemangku kepentingan seperti mitra, keluarga, teman, dan komunitas organisasi (Sarafino & Smith, 2010). Selain dukungan sosial, kecerdasan emosional juga menjadi faktor penting bagi perempuan yang memutuskan untuk bekerja. Kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri individu dan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Martadian & Riyono, 2018).

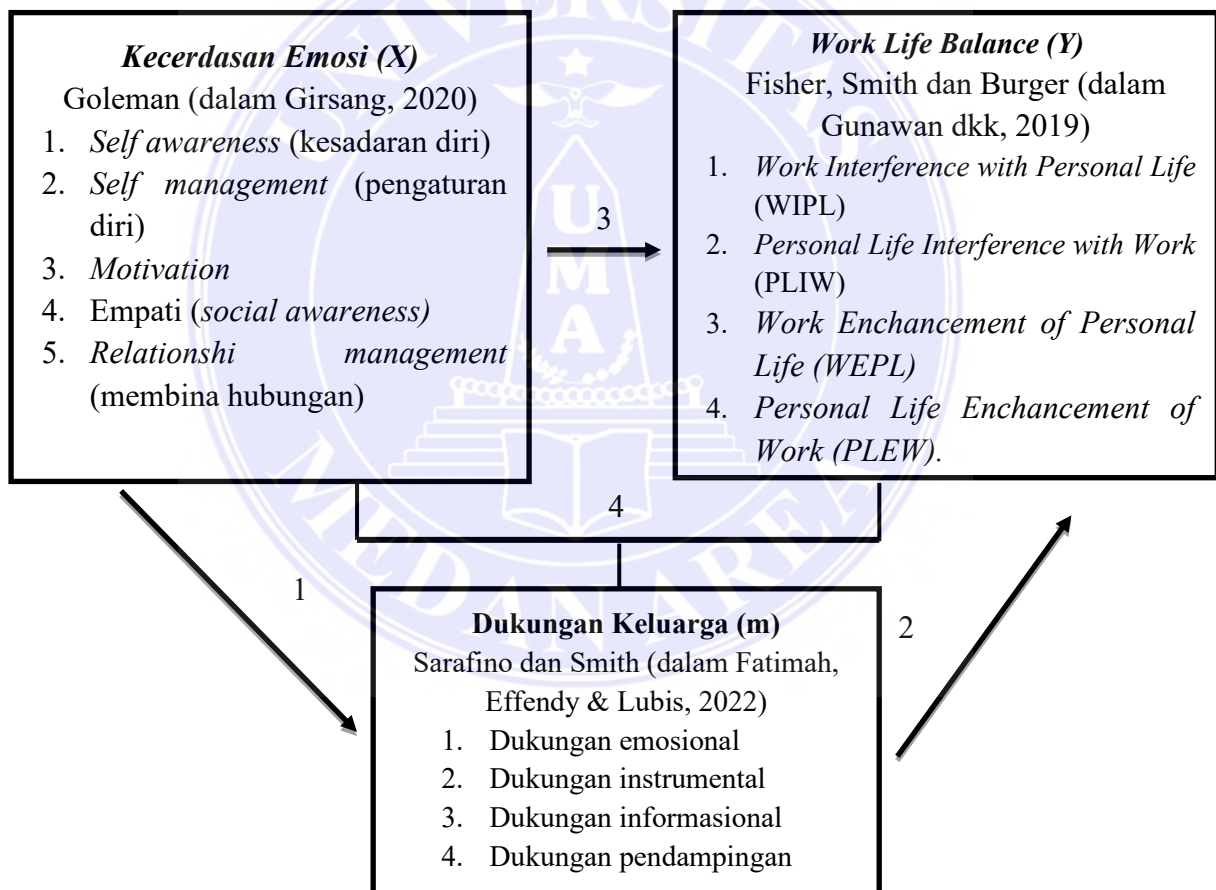
Berdasarkan penelitian Martadian dan Riyono (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosional merupakan prediktor *work-life balance*, dan kedua prediktor tersebut berkontribusi sebesar 42,3% terhadap peningkatan atau penurunan kinerja. penemuan bahwa hal itu mempunyai dampak. Keseimbangan hidup tercapai. Selain itu, Mareta, Worang, dan Dotulong (2022) menemukan dalam penelitiannya bahwa *work-life balance* dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Manado Cabang Utama Surtogo. Sedangkan, pada penelitian Afsari dan Suhana (2023), menghasilkan temuan bahwa baik itu dukungan keluarga dan *work life balance*, keduanya sama-sama memberikan pengaruh yang besar. Penelitian tersebut dilakukan kepada perawat di RS X. Selaras dengan hal tersebut, Tigowati (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dukungan keluarga terhadap *work life balance*, artinya bahwa

semakin tinggi dukungan keluarga yang diperoleh pekerja maka cenderung akan meningkatkan *work life balance*.

Berdasarkan uraian beberapa teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₄: Ada peran kecerdasan emosi terhadap *work life balance* secara simultan terhadap dukungan keluarga sebagai variabel mediator pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara.

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Disain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat penelitian dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sagiyono, 2019).

Untuk menguji hipotesis, SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan program SMART-PLS. SEM merupakan suatu metode yang digunakan dalam penelitian ini dan merupakan statistik multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi (korelasi) dan dimaksudkan untuk menguji hubungan antar variabel dalam suatu model, seperti antara suatu indikator dengan komponennya atau antar komponen (Santoso, 2007). Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui peran kecerdasan emosional terhadap keseimbangan kehidupan kerja melalui dukungan keluarga sebagai variabel mediasi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara.

3.2. Identifikasi Variabel

Adapun dalam penelitian ini ditetapkan menjadi tiga variabel, yaitu:

1. *Variabel Bebas*, variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosi yang disimbolkan dengan (X).

2. *Variabel terikat*, variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* yang disimbolkan dengan (Y).
3. *Variabel Mediator*, variabel yang mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Adapun variabel mediator dalam penelitian ini adalah dukungan keluarga (m)

3.3. Definisi Operasional

1. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu beradaptasi dan menciptakan keharmonisan dengan cara membaca, merasakan, mengenali, memahami dan menanggapi perasaan orang lain maupun diri sendiri (peka terhadap diri dan peka terhadap orang lain) sebagai panduan dalam berfikir dan berperilaku, sehingga dapat menjalin hubungan yang baik dengan diri maupun orang lain.

Saat mengumpulkan data tentang kecerdasan emosional, peneliti menggunakan lima dimensi kecerdasan emosional yakni kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, empati, dan manajemen hubungan. Skor ditentukan dari total skor pada skala kecerdasan emosional. Semakin tinggi skor pada skala kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula kecerdasan emosional personel Satpol PP, begitu pula sebaliknya, dan semakin rendah skornya maka semakin bergantung padanya. Semakin rendah skala kecerdasan emosional maka semakin rendah pula kecerdasan emosional personel Satpol PP Medan dan Binjai.

2. *Work Life Balance*

Work life balance adalah kemampuan individu untuk berpartisipasi aktif dalam banyak peran yang dimilikinya, mampu menyeimbangkan dan bertanggung jawab atas segala tuntutan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesionalnya, sehingga keduanya dapat bekerja sama dan berdampingan, tanpa mendominasi salah satunya.

Saat mengumpulkan data mengenai *work life balance*, peneliti menggunakan empat dimensi *work life balance*. Keempat dimensi tersebut meliputi dimensi sebagai berikut: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life with Work* (WEPL). Skor ini berasal dari skor total pada skala keseimbangan kehidupan kerja, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik bagi petugas polisi layanan sipil; sebaliknya, skor yang lebih rendah menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Semakin rendah skor pada skala keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah pula skornya. Keseimbangan kehidupan kerja pegawai Satpol PP Medan dan Binjai.

3. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah bentuk dukungan dan bantuan psikologis yang bersifat internal dan berasal dari keluarga, berupa dukungan informasional, emosional, dan instrumental yang diberikan keluarga kepada anggota keluarga yang membutuhkan, untuk mengurangi konflik dari berbagai riuh pikuknya kehidupan, sehingga membantu individu resiliens dan memunculkan perasaan nyaman, merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

Dalam memperoleh data dukungan keluarga, peneliti menggunakan empat aspek dukungan keluarga, meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan Informasional serta dukungan pendampingan. Skor diperoleh dari skor total skala dukungan keluarga, dengan asumsi bahwa semakin tinggi skor pada skala dukungan keluarga, maka semakin tinggi dukungan keluarga pada diri pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, dan sebaliknya bahwa semakin rendah skor pada skala dukungan keluarga maka semakin rendah dukungan keluarga pada diri pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara.

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dikatakan sebagai keseluruhan wilayah dari karakteristik karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tertentu. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja di Kota Binjai yakni sebanyak 243 pegawai dan sebanyak 593 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Medan. Maka dari itu, populasi dalam penelitian ini sebanyak 836 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja.

2. Sampel

Santoso (2011) menyatakan bahwa syarat besar sampel yang harus dipenuhi bila menggunakan analisis Model Persamaan Struktural (SEM) adalah antara 100 hingga 200, atau minimal lima kali lipat jumlah indikator. Untuk model SEM dengan maksimal lima variabel laten (konstruk) dan penjelasan setiap konstruk dengan tiga indikator atau lebih, ukuran sampel 100 hingga 150 data

dianggap cukup. Oleh karena itu, ukuran sampel sebanyak 200 secara umum diterima sebagai sampel representatif dalam analisis SEM.

Selaras dengan Santoso, Hair et al (2021) juga menyatakan bahwa banyaknya jumlah sampel pada analisis SEM minimal 5 sampai 10 kali jumlah terbanyak aitem kuesioner. Penelitian ini memiliki aitem terbanyak sejumlah 40 aitem dari ketiga variabel. Sehingga banyaknya jumlah sampel penelitian ini mencakup $5 \times 40 = 200$ sampel. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sampel terdiri dari 100 Satpol PP Medan, dan 123 pegawai Satpol PP Binjai. Sehingga, terdapat 223 sampel dalam penelitian ini.

Lokasi	THL	PNS	Total
Medan	91	9	100
Binjai	116	7	123

Tabel 3.1. Tabulasi Sampel Penelitian

3.5. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam proses pengambilan sampel, dibutuhkan teknik khusus untuk mengambil sampel dari populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan *non probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019).

Alasan digunakannya teknik *purposive sampling* karena peneliti ingin meneliti pegawai yang bekerja di bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, hal ini dikarenakan bahwa bidang ini memiliki masalah pada *work life balance*, memiliki beban kerja yang besar karena harus siap siaga untuk terjun

langsung ke lapangan dan berinteraksi dengan masyarakat, sulit membagi waktu di pekerjaan dan di lingkungan keluarga, mengalami ketidakpuasan terkait pekerjaan yang dilakukan terhadap penghasilan yang diperoleh, minimnya waktu di rumah, Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti pegawai yang bekerja di bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat karena bidang ini memiliki masalah pada variabel yang ingin diteliti, yaitu *work life balance*. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat di Kota Medan dan di Kota Binjai,
- b. Pegawai yang bekerja di lapangan,
- c. Pegawai yang bersedia mengisi kuesioner penelitian.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala dalam bentuk kuesioner dalam penelitian ini.

1. Skala *Work Life Balance*

Peneliti menggunakan skala *work life balance* yang diukur berdasarkan 4 dimensi menurut Fisher, Smith dan Burger (dalam Gunawan dkk, 2019), diantaranya *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) serta *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

Untuk menentukan skor jawaban dari subjek penelitian, skala *work life balance* berisikan 17 aitem pernyataan yang terdiri dari 5 aitem untuk dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), 6 aitem untuk dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW), 3 aitem untuk dimensi *Work Enhancement of*

Personal Work (WEPL), serta 3 aitem untuk dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Skala ini dilengkapi dengan 5 opsi jawaban yang disesuaikan dengan keadaan subjek berdasarkan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Aitem (*favourable*) memiliki sistem penilaian jawaban yakni, sangat sering (SS) diberi skor 5; sering (S) diberi skor 4; kadang-kadang (KK) diberi skor 3; jarang (J) diberi skor 2 dan tidak pernah (TP) diberi skor 1. Sedangkan penilaian jawaban untuk aitem *unfavourable* adalah kebalikan dari nilai *favorable*.

Adapun *blueprint* yang disediakan peneliti untuk melaksanakan uji skala *work life balance* terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Blueprint Skala Work Life Balance

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)	Pekerjaan dapat mempersulit pengaturan waktu untuk kehidupan pribadi individu	-	1, 2, 3, 4, 5	5
<i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW)	individu yang mempunyai masalah dalam kehidupan pribadinya dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja	-	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
<i>Work Enhancement of Personal Work</i> (WEPL)	kehidupan personal mampu meningkatkan kinerja dalam kehidupan kerjanya	12, 13, 14	-	3
<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)	Pekerjaan mampu meningkatkan kualitas hidup dalam kehidupan pribadi seseorang	15, 16, 17	-	3
Total				17

2. Skala Kecerdasan Emosi

Untuk mengukur skala kecerdasan emosi, peneliti menggunakan alat ukur oleh Goleman (dalam Girsang, 2020), yang diukur berdasarkan 5 aspek, yaitu *self-awareness* (kesadaran diri), *self-management* (pengaturan diri), *motivation* (motivasi), empati (*social awareness*) dan *relation management* (membina hubungan).

Untuk menentukan skor jawaban dari subjek penelitian, skala kecerdasan emosi memiliki keseluruhan jumlah aitem sebanyak 40 aitem, yakni 8 aitem untuk aspek *self-awareness*, 8 aitem untuk aspek *self-management*, 8 aitem untuk aspek *motivation*, 8 aitem untuk aspek empati (*social awareness*) serta 8 aitem juga untuk aspek *relation management*.

Adapun instrumen yang digunakan penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan 4 opsi jawaban yang disesuaikan dengan keadaan subjek berdasarkan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favourable* memiliki sistem penilaian jawaban, sangat sesuai (SS) diberi skor 4; sesuai (S) diberi skor 3; tidak sesuai (TS) diberi skor 2; dan sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1. Sedangkan item *unfavourable* memiliki nilai kebalikan dari *favorable*.

Adapun *blueprint* yang disediakan peneliti untuk melaksanakan uji skala kecerdasan emosi terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.3. *Blueprint* Skala Kecerdasan Emosi

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
<i>Self-awareness</i>	Individu terkadang memiliki kemampuan untuk memantau emosinya, yang dapat membuat manajemen waktu menjadi sulit ketika bekerja	1, 2, 3, 4	5, 6, 7, 8	8

<i>Self-management</i>	Kemampuan untuk menghibur diri, melepaskan rasa takut, depresi, dan hinaan akibat kurangnya keterampilan emosional dasar	9, 10, 11, 12	13, 14, 15, 16	8
<i>Motivation</i>	Kemahiran mengatur emosi sebagai alat pencapaian tujuan dan pengendalian diri	17, 18, 19, 20	21, 22, 23, 24	8
<i>Social Awareness (Empati)</i>	Kemampuan yang bergantung pada kesadaran	25, 26, 27, 28	29, 30, 31, 32	8
<i>Relationship Management (Keterampilan Sosial)</i>	Keterampilan mengelola emosi dan menjaga hubungan dengan yang lain	33, 34, 35, 36	37, 38, 39, 40	8
Total				40

3. Skala Dukungan Keluarga

Untuk mengukur skala dukungan keluarga, peneliti menggunakan alat ukur Sarafino & Smith yang dikembangkan oleh peneliti terdahulu yaitu Fatimah, Effendy & Lubis (2022) yang diukur berdasarkan 4 dimensi, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan pendampingan.

Untuk menentukan skor jawaban dari subjek penelitian, skala dukungan keluarga memiliki keseluruhan jumlah aitem sebanyak 34 aitem, yakni 12 aitem untuk aspek dukungan emosional, 7 aitem untuk aspek dukungan instrumental, 10 aitem untuk aspek dukungan transformasional serta 5 aitem untuk aspek dukungan pendampingan.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan 5 opsi jawaban yang disesuaikan dengan keadaan subjek berdasarkan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Item *favourable* memiliki sistem penilaian jawaban yakni, sangat sering (SS) diberi skor 5; sering (S) diberi

skor 4; kadang- kadang (KD) diberi skor 3; jarang (J) diberi skor 2; dan tidak pernah (TP) diberi skor 1. Sedangkan item *unfavourable*, sistem penilaiannya kebalikan dari nilai *favorable*.

Adapun *blueprint* yang disediakan peneliti untuk melaksanakan uji skala dukungan keluarga terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Blueprint Skala Dukungan Keluarga

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Dukungan Emosional	Menyampaikan empati, kepedulian, perhatian, dan penghargaan positif	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	8, 9, 10, 11, 12	12
Dukungan Instrumental	Berupa bantuan langsung yang diberikan kepada orang lain	13, 14, 15	16, 17, 18, 19	7
Dukungan Transformasional	Pemberian nasihat, arahan, saran, atau umpan balik	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	27, 28, 29	10
Dukungan Pendampingan	Kesediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama	30, 31, 32	33, 34	5
Total				34

3.7. Prosedur Penelitian

Berikut merupakan penjelasan dari alur penelitian:

1. Tahap Persiapan

a Melaksanakan Izin penelitian

Pada tahap ini, peneliti melakukan observasi lapangan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Kegiatan ini dilaksanakan dengan cara berkunjung ke setiap bidang kerja dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang akan diteliti.

b. Identifikasi Masalah.

Setelah menemukan fenomena pada saat melaksanakan observasi, langkah selanjutnya yakni melakukan identifikasi permasalahan. Berdasarkan observasi tersebut, didapatkan kesenjangan antara realita dan ekspektasi mengenai *work life balance*, yang dikaitkan dengan faktor-faktornya yakni kecerdasan emosional dan dukungan dari keluarga.

c. Melakukan Studi Literatur

Studi literatur terkait ketiga variabel penelitian dan menentukan metode yang tepat untuk diaplikasikan pada masalah yang ada.

d. Penentuan Variabel dan Indikator

e. Penyusunan Kuesioner

Setelah variabel, indikator dan skala disetujui oleh dosen pembimbing, langkah selanjutnya adalah menyusun kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

2. Tahap Pelaksanaan

Peneliti menyebarkan skala penelitian kepada sejumlah subjek sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan dua tempat penelitian yang berbeda, yakni Kantor Satpol PP Kota Medan dan Kota Binjai. Adapun alasan penyebaran skala dilakukan di dua tempat yang berbeda, dikarenakan adanya keterbatasan sampel penelitian di Kota Binjai, sehingga diharuskan untuk menambah sampel di tempat instansi yang berbeda seperti Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan demi kecukupan sampel sebagai syarat untuk menggunakan SEM sebagai analisis metode datanya.

3. Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, kemudian diolah menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling*) atau lebih dikenal dengan SEM. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SmartPLS 4 sebagai software yang digunakan untuk olah data penelitian.

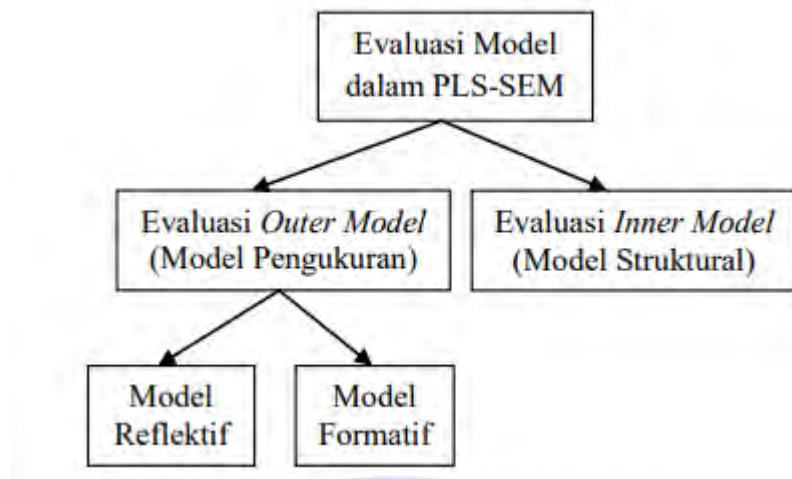
3.8. Teknik Analisa Data

1. Analisis Inferensial Statistik dengan Analisis SEM

SEM adalah metode analisis statistik multivariat pengembangan dari regresi dan analisis jalur. Di dalam SEM terdapat 3 kegiatan secara bersamaan, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis*), pengujian model hubungan antara variabel (*path analysis*), dan mendapatkan model yang cocok untuk prediksi (analisis model struktural dan analisis regresi). Sebuah pemodelan lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan *structural model* atau *causal model*.

2. Evaluasi Model dalam SEM-PLS

Dalam PLS-SEM, model pengukuran yang digunakan dievaluasi dalam dua tahap yaitu model pengukuran (model eksternal) dan model struktural (model internal) (Haryono, 2016). Tujuan dari dua tahap evaluasi model pengukuran adalah untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model. Konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dengan model prediktif hubungan dan sebab akibat jika belum melalui tahap pembersihan model pengukuran (Jogiyanto, 2011).



Gambar 3.1. Pembagian Evaluasi Model SEM-PLS (Haryono, 2016)

3. Tahapan Analisis:

a Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

a) Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan : (1) *individual item reliability*, (2) *internal consistency*, atau *construct reliability*, dan (3) *average variance extracted* dan (4) *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikategorikan ke dalam *convergent validity*. *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variable laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*.

Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

Setelah kita mengvaluasi individual item reliability melalui nilai standardized loading factor, langkah selanjutnya kita melihat internal consistency reliability dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan *Cronbach's Alpha* dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah construct reliability dibandingkan *Composite Reliability* (CR).

Interpretasi Composite Reliability (CR) sama dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai batas ≥ 0.7 dapat diterima, dan nilai ≥ 0.8 sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *covergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Fornell dan Larcker (dalam Haryono, 2016) merekomendasikan penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam menilai convergent validity. Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran convergent validity yang baik. Artinya, **variable laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya**. Nilai AVE diperoleh dari penjumlahan kuadrat loading factor dibagi dengan error.

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading, kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar kuadrat AVE dngan korelasi antar konstraknya).

b) Evaluasi Model Pengukuran Formatif

Sedikitnya ada lima isu kritis untuk menentukan kualitas model formatif, yaitu : (1) content specification, berhubungan dengan cakupan konstruk laten yang akan diukur. Artinya kalau mau meneliti, peneliti harus seringkali mendiskusikan dan menjamin dengan benar spesifikasi isi dari konstruk tersebut. (2) specification indicator, harus jelas mengidentifikasi dan mendefinisikan indikator tersebut. pendefinisian indikator harus melalui literatur yang jelas serta telah mendiskusikan dengan para ahli dan divalidasi dengan beberapa pre-test. (3) reliability indicator, berhubungan dengan skala kepentingan indikator yang membentuk konstruk. dua rekomendasi untuk menilai reliability indicator adalah melihat tanda indikatornya sesuai dengan hipotesis dan weight indicator-nya minimal 0.2 atau signifikan. (4) collinearity indicator, menyatakan antara indikator yang dibentuk tidak saling berhubungan (sangat tinggi) atau tidak terdapat masalah multikolinearitas dapat diukur dengan Variance Inflated Factor (VIF). Nilai VIF > 10 terindikasi ada masalah dengan multikolinearitas dan (5) external validity, menjamin bahwa semua indikator yang dibentuk dimasukkan ke dalam model.

b) Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk/variabel, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural atau inner model. Langkah pertama adalah mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan,

signifikansinya dapat dilihat pada t test atau C.R (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses bootstrapping atau resampling method.

Langkah kedua adalah mengevaluasi nilai R^2 . Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.

Dimana $R_{included}$ dan $R_{excluded}$ adalah R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model.

Seperti analisis menggunakan CB-SEM, analisis dengan PLS-SEM juga menggunakan dua tahapan penting, yaitu *measurement model* dan *structural model*. Data dalam measurement model dievaluasi untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya. Bagian dari measurement model terdiri dari; (1) individual loading dari setiap item pertanyaan, (2) *Internal Composite Reliability* (ICR), (3) *Average Variance Extracted* (AVE), dan (4) *Discriminant validity*. Apabila data memenuhi syarat dalam measurement model, maka tahap selanjutnya adalah mengevaluasi structural model. Dalam structural model hipotesis diuji melalui signifikansi dari : (1) *path coefficient*, (2) *t-statistic*, dan (3) *r-squared value*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap dukungan keluarga dengan nilai koefisien sebesar 0,559 dan nilai *T-Statistics* sebesar 6,766 yang lebih besar dari 1,96, serta *P-Values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan pengaruh sebesar 31,2%.
2. Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap *work life balance* dengan nilai koefisien sebesar 0,464 dan nilai *T-Statistics* sebesar 4,034 yang lebih besar dari 1,96, serta *P-Values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, atau dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.
3. Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap *work life balance*, dengan nilai koefisien sebesar 0,349 dan nilai *T-Statistics* sebesar 2,950 yang lebih besar dari 1,96, serta *P-Values* sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, atau dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.
4. Dukungan keluarga secara signifikan memediasi hubungan antara kecerdasan emosi dan *work life balance* dengan nilai *P-Values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hipotesis mediasi diterima. Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosi dan dukungan keluarga mampu menjelaskan atau mempengaruhi *work life balance* sebesar 51,7%. Dapat disimpulkan pula bahwa, Dukungan Keluarga (Z) signifikan

memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosi (X) dan *Work Life Balance* (Y), dengan nilai $P\text{-Values} = 0,000 < 0,05$.

5.2.Saran

1. Saran kepada Subjek Penelitian

- a. Kecerdasan emosional penting bagi perkembangan selanjutnya setiap karyawan, seorang individu akan jauh lebih mampu mengatasi dan memecahkan masalah, baik itu masalah pribadi, masalah pekerjaan, maupun masalah pribadi. Kecerdasan emosional yang baik juga memungkinkan individu menjalin hubungan kooperatif antar rekan kerja dan membina hubungan yang lebih harmonis dengan lingkungan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan secara keseluruhan. Di sudut pandang lain, pegawai perlu menyadari dan membiasakan diri untuk mengutarakan perasaannya serta belajar mengendalikan emosi negatifnya dan mempertimbangkan efek buruk dari perkataan terhadap perasaan orang lain. Di lain hal, ketika pegawai menghadapi beban kerja berat, pegawai juga harus belajar bagaimana mengatasi stres dan frustrasi yang dihadapinya agar tidak berdampak negatif terhadap kinerjanya
- b. Dari aspek dukungan keluarga, manfaat dari adanya dukungan keluarga yaitu terpenuhinya dukungan materil dan dukungan moril dari orang terkasih untuk mendukung alur kehidupan dengan baik. Pegawai yang menyadari akan besarnya manfaat dukungan dari keluarga, memudahkan kehidupan berjalan baik dari segala konflik kehidupan, meningkatkan

motivasi, kepercayaan diri, bahkan konsep diri. Hal ini dapat diperoleh dengan menjalin komunikasi efektif kepada keluarga,

- c. Kepemilikan *work life balance* yang baik, dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi. Untuk meningkatkan dan mempertahankan keseimbangan tersebut, pegawai dapat mengatur jam kerja secara efektif dengan mengatur prioritas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja tanpa harus membawanya ke rumah, mengatur waktu luang untuk keluarga dan diri sendiri, menjalin komunikasi yang efektif dengan rekan kerja maupun teman bahkan keluarga, dan ketahui bagaimana diri sendiri mengelola stres dengan sehat.
- d. Mengembangkan kecerdasan emosional, *work life balance* dan dukungan keluarga, tidak seakan menjadi tanggung jawab instansi saja, namun bagi semua pihak, terutama pegawai itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, individu perlu meningkatkan kemampuan dalam merefleksikan pengalaman hidup sehari-hari, serta menjauhi pemikiran negatif.

2. Saran Kepada Instansi

- a. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa pengaruh langsung (KE→WLB) memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dari pengaruh tidak langsung (KE→DK→WLB), sehingga variabel mediasi (dukungan keluarga) dalam penelitian ini bukan merupakan variabel mediasi. Oleh sebab itu, kecerdasan emosi dapat mempengaruhi *work life balance* secara langsung, meski tanpa dimediasi oleh variabel dukungan keluarga.
- b. Meninjau riset di atas, institusi perlu terus menyempurnakan kebijakan, seperti perhatian terhadap lama kerja, pergantian tugas kerja, penghargaan

atas prestasi, pelayanan kesehatan, asuransi dan kenaikan gaji yang sesuai, karena menjadi seorang aparat tidaklah mudah, membutuhkan keberanian dan kekuatan fisik, sebab kejadian apa saja bisa terjadi di lapangan, dan tidak jarang bentrok dengan seorang masyarakat. Sampel ini merupakan bidang yang beban kerjanya cukup berat dan penuh desakan. Juga, sumber daya manusia yang bekerja di bidang ini masih sangat sedikit, terutama di Kota Binjai, sehingga dibutuhkan lebih banyak karyawan untuk dapat bekerja secara *shift* atau antar rekan kerja. Untuk menarik anggota baru, perlu dilakukan peningkatan gaji yang ditawarkan pemerintah untuk menarik minat masyarakat agar melamar menjadi anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Sebab jika karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja maka emosi karyawan dapat terkelola dengan baik dan keluarga tidak mengeluh terkait ketersediaan waktu untuk keluarga jika pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan seimbang.

- c. Saran kepada kepala satuan yakni agar lebih memperhatikan beban kerja pegawai dan menghindari terlalu banyak lembur yang dapat mengganggu kehidupan keluarga dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan membatasi pekerjaan tambahan bagi karyawan seiring dengan semakin berakhirnya jam kerja. Jam kerja yang lama memaksa pegawai untuk bekerja lembur dan mengharuskan mereka bekerja pada hari libur. Sementara pekerja *shift*, sedang bekerja, sehingga bijak dalam memilah pekerjaan bagi pegawai. Selain itu, instansi juga dapat memberikan kebijakan berupa waktu libur

yang cukup untuk mempererat hubungan antara karyawan dengan keluarga dan rekan kerja.

- d. Mengetahui betapa pentingnya kepemilikan *work life balance*, instansi perlu memberikan perhatian khusus, sebab aset instansi adalah pegawai sebagai penggerak kehidupan. Kehidupan instansi perlu menganggap keberadaan *work life balance* tidak dapat diabaikan, untuk mencapai visi dan misi instansi. Sama halnya dengan kecerdasan emosi membangun kesadaran, pemahaman, pemanfaatan, dan pengendalian emosi adalah penting dan pegawai tidak dapat mengabaikan hal ini. Instansi dapat mengundang mentor untuk memfokuskan pelatihan kecerdasan emosional bagi kelompok yang membutuhkannya.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan banyaknya literatur, jarang sekali ditemukan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sebagai subjek penelitian. Variasi yang sering ditemukan dalam banyaknya penelitian sebagai sumber referensi peneliti diantaranya, tenaga kesehatan seperti perawat dan dokter, pegawai bank, polisi, mahasiswa yang bekerja dan lainnya. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk melakukan riset di Satpol PP. Penelitian ini adalah riset lanjutan di tahun 2021 yang juga selaras dengan kesenjangan fenomena di lapangan. Penelitian ini mengalami perkembangan baik dari segi jumlah sampel, kategorisasi pengambilan sampel serta jumlah variabel.

Perlunya menyelaraskan judul dengan sampel penelitian atau bahkan hal kecil lainnya, untuk meminimalkan keterbatasan dan ambiguitas bagi pembaca untuk menafsirkan judul, isi dan hasil penelitian. Dalam penelitian selanjutnya,

dianjurkan untuk mengambil sampel yang mampu merepresentasikan penelitian untuk menghasilkan keakuratan data. Selain itu, disarankan untuk memberi perhatian kepada Satuan Polisi Pamong Praja terkait permasalahan apa yang instansi tersebut hadapi selain yang peneliti teliti, serta dijadikan riset lanjutan untuk memperbaiki dan mencari tahu kesenjangan lain yang dirasakan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, sehingga wawasan penelitian dapat meluas. Disarankan agar peneliti lanjutan dapat menguasai bahasa asing dengan tujuan untuk mempermudah memaknai literasi asing.



DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Khalil, S. B. A., Ahmad, B. B., Nor, M. R. M., & Yusoff, M. Y. Z. B. M. (2017). Management and supervisory support as a moderator of work–family demands and women’s well-being: A case study of Muslim female academicians in Malaysia. *Humanomics*, 33(3), 335-356
- Adewuya, A. O., Afolabi, M. O., Ola, B. A., Ogundele, O. A., Ajibare, A. O., Oladipo, B. F., & Fakande, I. 2010. The Effect of Psychological Distress on Medication Adherence in Persons with HIV Infection in Nigeria. *Psychosomatics*, 51(1), 68-73
- Afsari, A. Z., Suhana. 2023. Pengaruh Family Support terhadap Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit X. 3(1). *Psychology Science*. 260-266
- Agha, K., Tabassum, F. A., & Khan, S. A. (2017). *Work Life Balance: Scale Development and Validation*. Chapter 5 in the Book: *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology*. 109-130.
- Alegre, A. 2011. Parenting Styles and Children's Emotional Intelligence: What Do We Know?. *The Family Journal: Counselling and Therapy for Couples and Families*. 19 (1). 56- 62
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/JVBE.2000.1774>
- Akintayo, D. I. 2010. Influence of Emotional Intelligence on Work Family Role Conflict Management and Reduction in Withdrawal Intentions of Workers in Private Organizations. *International Business & Economics Research Journal*. 9(12). 131-140
- Amrozi, S. R. 2019. Pemikiran Daniel Goleman Dalam Bingkai Pembaharuan Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Al’Adalah*. 22 (2). 105-116. DOI: <https://doi.org/10.35719/aladalah>.
- Anand, R., UdayaSuriyan, G. 2010. Emotional Intelligence and Its Relationship with Leadership Practices. *International Journal of Business and Management*. 5(2), 65-76.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., Byerly, R.T. 2002. Formal Organization Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work Family Conflict and Job Related Outcomes. *Journal of Management*. 28(6). 787-810.
- Anggraeni, I. L., Rozali, Y. A. 2023. Quarter Life Crisis Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional pada Dewasa Awal. *Psychommunity: Seminar Nasional Psikologi*. <https://prosiding.esaunggul.ac.id/index.php/SEMNASPSIKOL OGI/article/view/306>

- Arfara, C., Samanta, I. 2016. The Impact of Emotional Intelligence on Improving Team-Working: The Case of Public Sector (National Centre for Public Administration and Local Government – N.C.P.A.L.G). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 167-175.
- Arteche, A., Chamorro-Premuzic, T., Furnham, A., & Crump, J. (2008). The relationship of trait EI with personality, IQ and sex in a UK sample of employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 421-426
- Au, W. C., & Ahmed, P. K., (2015). Exploring the effects of workplace supports on work-life experience: A study of Malaysia. *Human Resource Development International*, 18(4), 346-365.
- Averill, J. R. 2007. Together Again: Emotion and Intelligence Reconciled. In G. Matthews, M. Zeider, & R. D. Roberts (Eds.), *Emotional Intelligence: Knowns and Unknowns* (pp. 49–71). New York: Oxford University
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bakker, A.B., Demerouti, E. 2007. Job Resources as Predictors of Work Engagement and Employee Retention. *Journal Organizational Behaviour*. 21 (2). 425-427.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., & Lindenberger, U. (1999). Lifespan psychology: Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50, 471–507.
- Banu, R. A., Duraipandian, K. (2014). Development Of An Instrument to Measure Work Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Journal Impact Factor*. 5(11). 21-33
- Banu, R. A. (2015). A Structural Equation Model-I for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *European Journal of Business and Management*. 7(4). 221-229
- Banu, R. A. (2016). A Structural Equation Model-II for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Serbian Journal of Management*. 11(1). 141-148
- Baumrind, D. 2005. Patterns of Parental Authority and Adolescent Autonomy. *New Directions for Child and Adolescent Development*. 108. 61-69.
- Baron. Cohen, S. (2003). *The essential difference: The truth about the male and female brain*. New York, NY: Basic Books.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) 1. *Psicothema*, 13-25.

- Bar-On, R. 1997. *The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I): A test of Emotional Intelligence*. Toronto, ON: Multi-Health Systems
- Bechtoldt, M. N. (2008). Emotional intelligence, professional qualifications, and psychologists' need for gender research. In N. Karafyllis & G. Ulshofer (Eds.), *Sexualized brains* (pp. 117- 130). Cambridge, MA: MIT-Press
- Bindu, P., & Thomas, I. (2006). Gender differences in emotional intelligence. *Psychological Studies*, 51, 261-268.
- Bolhari, A., Bolhari, J., Rezaeean, A., Bairamzadeh, S., & Soltan, A. A. (2011). *The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs (Vol. 5)*. IACSIT Press. <https://www.researchgate.net/publication/267768018>
- Boyar, S. L., Campbell, N. S., Mosley, D. C., Carson, C. M. 2014. Development of a Work/Family Social Support Measure. *Journal of Managerial Psychology*. 29(7). 901–920. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0189>
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: insights from the emotional competence inventory (ECI). In R. Bar-On, & D.A. Parker (Eds.), *Handbook of Emotional intelligence* (pp. 343-62). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic and Workplace Success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103. doi:10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x
- Brody, L. R., Hall, J. A., & Stokes, L. R. (2016). Gender and emotion: Theory, findings and content. In L. Feldman Barrett, M. Lewis, & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 369-392). New York, NY: The Guilford Press.
- Brough, P., Siu, O. L., Kalliath, T., & Timms, C. 2015. Crosscultural impact of work-life balance on health and work outcomes. L. Luo & G. L. Cooper (Eds). *Handbook of research on Work-life Balance in Asia* (hal. 295-314).
- Bubb, S., Early, P. (2004). *Managing Teacher Workload: Work-Life Balance and Wellbeing*. London: Sage Publications Company
- Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernandez-Pinto, I., Extremera, N., & Fernandez Berrocal, P. (2016). Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study. *Developmental Psychology*, 52(9),1486–1492. <https://doi.org/10.1037/dev0000191>
- Clark, S. C. 2000. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6). 746-770

- Clarke, N. 2010. Emotional Intelligence Abilities and Their Relationships with Team Processes. *Team Performance Management*. 6-32
- Chatra, A., Fahmy, R. (2018). Work Life Balance Analysis Among Banking Sector Employees (Case Study in Bank X Branch Office Padang Indonesia). *Journal of Education and Practice*. 9(27). 89-97
- Chen, X., Chang, L., He, Y., Liu, H. 2005. The Peer Group as a Context: Moderating Effects on Relations between Maternal Parenting and Social and School Adjustment in Chinese Children. *Child Development*. 76 (2), 417 – 434.
- Coetzer, G. H. (2016). Emotional versus Cognitive Intelligence: Which is the better predictor of Efficacy for Working in Teams? *Journal of Behaviour & Applied Management*, 16, 116- 133.
- Craig, A., Tran, Y., Hermens, G., Williams, L. M., Kemp, A., Morris, C., & Gordon, E. (2009). Psychological and neural correlates of emotional intelligence in a large sample of adult males and females. *Personality and Individual Differences*, 46, 111-115.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-Life "Balance" in Europe. *Acta Sociologica*, 49, 379-393.
- Dabke, D. 2016. Impact of Leader's Emotional Intelligence and Transformational Behavior on Perceived Leadership Effectiveness: A Multiple Source of View. *Business Perspectives and Research*. 4(1), 27-40. <http://dx.doi.org/10.1177/2278533715605433>
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 3(4), 186-189
- Dulk, L. D., Peper, B., Mrčela, A. K., & Lgnjatović, M. (2016) Supervisory Support in Slovenian and Dutch organizations: A contextualizing approach. *Community, Work & Family*, 19(2), 193-212
- Dunn, P. (2002). The impact of starting a new venture on the entrepreneur and their family: Expectation, reality, and willingness to start again. Paper presented at the Association for Small Business and Entrepreneurship Annual Conference, Reno, Nevada.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., Presson, W. D. 2016. Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. *Society for Human Resource Management*. 1–22. <http://www.siop.org/SIOP-SHRM/SHRM-SIOP POS.pdf>
- Elahi, K., Doustar, M. 2003. Aspects of Emotional Intelligence. *Management and Development Quarterly*. 181
- Eikhof, D. R., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). What Work? What Life? What Balance? Critical Reflections on the WorkLife Balance Debate.

- Employee Relations, 29(4), 325-333.
<https://doi.org/10.1108/01425450710839452>
- Entezar, R. K. 2013. Mental Health, Emotional Intelligence and Social Support Among Mothers of Children Malaysia: Thesis of Doctor of Philosophy (educational Psychology).
- Fardianto, N. A., Muzakki. 2020. Support at Work and Home As a Predictor Of Work Life Balance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 6(2). 144-153
- Fariselli, L., Ghimi, M., & Freedman, J. (2006). Age and Emotional intelligence Six Seconds. Available at https://www.6secondsorg/sci/media/WP_EQ_and_Age.pdf.
- Fatimah, P., Effendy, S., Lubis, R. 2022. Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumas Sakit Kota Medan. 5(2). 1347-1355. DOI: 10.34007/jehss.v5i2.1480
- Fauzi, R. 2018. Relationship Between Work Life Balance and Work Stress on Women Nurses (in Indonesian: Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita). Theses: Psychology. Universtas Islam Indonesia.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., Whitten, D. 2012. Support at Work and Home: The Path to Satisfaction through Balance. *Journal of Vocational Behavior*. 80(2), 299–307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001>
- Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R., & Extremera, N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: The mediating effect of age. *Behavioral Psychology*, 20, 77-89.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Juornal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456
- Fisher, K., & Layte, R. (2004). Measuring work-life balance using time diary data. *International Journal of Time Use Research*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.13085/eIJTUR.1.1>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling The Between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Orlando-Paper Presented at The Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*.
- Frame, P., Hartog, M. 2003. From Rhetoric to Reality Into The Swamp of Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance. *Business Ethics: A European Review*. 12(4). 358-368

- Francis, T. B. (2017). A Overview Of Theories Of Work Life Balance. *International Research Journal of Management and Commerce*. 4(3). 92-102.
- Friedman. 2013. *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Gautham, A., & Khurana, C. (2018). Demographic variables as indicators of Emotional intelligence: A study of selected enterprises of Uttarakand. *Journal of Management*, 6(1),11-20.
- Girsang, J. I. 2020. Hubungan Stabilitas Lingkungan pekerjaan dan Kecerdasan Emosional dengan Burnout Pekerjaan di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara. *Tesis: Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area*.
- Ghanawat, G. M., Muke, S., Chaudhury, S., Kiran, M. 2016. Relationship of Family Functioning and Emotional Intelligence in Adolescents. *Pravara Med Rev*. 8(2). 10-14
- Ghozali, Imam & Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence: The 10th Anniversary Edition*. New York: A Bantam Book
- Goleman, D. 2002. *Working With Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2004). *Emotional intelligence in the Workplace*. Edge 2000, Budapest, Hungary.
- Goleman, D. 2006. *Kecerdasan emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. 2007. *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bloomsbury Publishing.
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional (terjemahan Hermaya.T)*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When familysupportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 80(2), 266–275.

- Griggs, T. L., Casper, W. J., & Eby, L. T. 2013. Work, Family and Community Support as Predictors of Work-family Conflict: A study of Low-Income Workers. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 59–68
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (2), 348–362
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Gunkel, M., Lusk, E. J., Wolff, B., & Li, F. (2007). Gender-specific effects at work: An empirical study of four countries. *Gender, Work & Organization*, 14, 56-79.
- Haddon, B., Hede, A. (2009). *Work-Life Balance: In Search of Effective Strategies*. 1-21
- Hak, A. a., Rum, M., Azwar, M. 2021. Memilih Profesi Pustakawan: Antara Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir. Jakarta: Adabia Press
- Hair, J. F. (2021). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). SAGE
- Hakkak, M., Nazarpouri, A., Mousavi, S. N., Ghodsi, M. 2015. Investigating The Effects of Emotional Intelligence on Social-Mental Factors of Human Resource Productivity. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 129-134
- Hamid, R. S., Anwar, S. M. 2019. Struktur Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia
- Handayani, C. N. 2021. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Burnout dengan Work Life Balance sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan Perusahaan tekstil di Sumatera Barat. <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/33172>
- Haryono, S. 2016. Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS Lisrel PLS Buku 3 in 1 Dilengkapi Tutorial, Mudah Untuk Belajar Mandiri. Jawa Barat: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assesment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*. 13(1). 85-91.
- Hizbullah, K., Mulyati, R. 2022. Peran Rasa Syukur dan Dukungan Keluarga terhadap Kesejahteraan Psikologis Ibu dengan Anak Autis. *Jurnal*

Internasional Psikologi Pendidikan Islam. 3(1). 2-18.
<http://dx.doi.org/10.18196/ijiep.v3i1.13190>

Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Erlangga

Iheonunekwu, S., Anyatonwu, N., & Eze, O. R. 2012. Hospital Employees Interpersonal Relationship towards Momentary and Non-momentary Incentives in Public Enterprises. *The State of Healthcare in Nigeria. Onitsha West and Solomon Publishing Co. Ltd.* 438 – 471.

Iska, P., Desmita., Silvianetri, Rahayu, S. P. 2022. The Relationship of Parenting with Emotional Intelligence. *Journal od Psychology and Educational.* 8-15

Jahja, Y. (2011). *Psikologi Perkembangan*. Kencana Prenada Media Group

Jannatin, M. K., Hadi, C. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktifitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.* 1(3). 134-138.
<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpioa0910122942full.pdf>

Jogiyanto, H. M. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Kalliath, T. Brough, P. 2008. Work life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization.* 14. 323-327

Kaplan, H. I., Sadock B. J., & Grebb J. A. (2010). *Sinopsis Psikiatri Ilmu Pengetahuan Perilaku Psikiatri Klinis*. Tangerang: Binarupa Aksara.

Karatepe, W., Osman, M. 2013. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management.* 25(4). 614-634

Karmiana, N. 2016. Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Penyesuaian Diri Mahasiswa Perantau Asal Lampung. Naskah Publikasi. *Fakultas Psikologi: Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. 2011. Workplace Social Support and Work-Family Conflict: a Meta-Analysis Clarifying The Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64 (2), 289-313.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36

Khatri, D. K. 2019. A Study on Relationship between Work Life Balance and Job Stress : A Case Study of College Teachers in Rajasthan (India),” IOSR

Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME). 9(6). 5–8, doi: 10.9790/7388- 0906030508.

- Khusdiana, A. E. (2019). Hubungan antara family support dengan work Life Balance pada karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Kareb (Distributor) Kabupaten Bojonegoro. Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Kren, H., & Sellei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29 (1), 1-9.
- Kumar, H., & Chakraborty, SK (2013). Work-life balance (WLB): Kunci organisasi kemandirian. *Jurnal Penelitian Aweshkar*, 15(1), 62-70
- Kumarasamy, MAP, Pangil, F., & Isa, FM (2015). Faktor individu, organisasi dan lingkungan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. *Ilmu Sosial Asia*, 11(25), 111–123. Doi: <https://doi.org/10.5539/ass.v11n25p111>
- Kumari, K. T., & Devi, V. R. (2013). Work- life balance of women employees-a challenge for the employee and the employer in 21st century. *Pacific Business Review International*, 6(6), 33–40.
- Kurniasari, N. D. (2013). Perbedaan Sikap Disiplin Berlalu Lintas Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Naskah Publikasi Psikologi*.
- Lam, L. T., Kirby, S. L. 2002. Emotional Structure and Commitment: Implications for Healthcare Management. *Journal of Health Organizational and Management*. 19 (2). 120-129
- Lathip, N. 2022. Pengaruh Dukungan Keluarga dan Kecerdasan Emosi terhadap Work-life Balance Karyawan Wanita. Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo
- Lazar, I., Osoaian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *Europeun Research Studies*. 3(1). 201-213
- Lee, H. J. (2018). How Emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. *International Review of Administrative Sciences*, 84, 729-45.
- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional intelligence, personality and the perceived quality of social relationships. *Personality Individual Difference*, 35, 641-58.
- Malhotra, N.K., & Briks, D.F. 2007. *Marketing Research: An Applied Approach*. England: Peason Education Limited.
- Martadian, Kadek., Riyono, Bagus. 2018. Peran Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Work-life Balance pada Pekerja Wanita. *Tesis: Universitas Gajah Mada*

- Maretta, G., Worang, F. G., Dotulong, L. Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*. 10(1). 528-537
- Masood, Rana Z., & Mahlawat S. (2012), "Impact of Demographic Variables on the Critical factors of Work-Life Balance: An Empirical Study", *Journal of Organisational Management*, 1(1), 01-13.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P. 2016. Model kemampuan kecerdasan emosional: Prinsip dan pembaruan. *Repositori Sarjana Universitas New Hampshire*
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. 2004. Emotional Intelligence: Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. 197–215.
- Mearns, K. J., & Reader, T. 2008. Organizational Support and Safety Outcomes: An un-Investigated Relationship? *Safety Science*, 46 (3), 388–397. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.05.002>
- Meenakshi, P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran. 2013. The Importance of Work-Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31–35.
- Meshkat, M., Nejati, R. 2017. Does Emotional Intelligence Depend on Gender? A Study on Undergraduate English Majors of Three Iranian Universities. 1-8. <https://doi.org/10.1177/2158244017725796>
- Monks, F. J. (2002). Psikologi Perkembangan. Gadjah Mada University
- Moorthy, R. (2014). An Empirical Study of Leadership Theory Preferences among Gen Y in Malaysia. *Rev. Integr. Bus. Econ. Res*, 3(2), 398. www.sibresearch.org
- Morris, A. S., Silk, J. S., Steinberg, L., Myers, S. S. & Robinson, L. R. 2007. The Role of the Family Context in the Development of Emotion Regulation. *Social Development*. 16 (2). 361-368
- Myint, A. A., & Aung, A. A. (2016). The relationship between emotional intelligence and job performance of Myanmar school teachers. *AsTEN Journal of Teacher Education*, 1, 1-16.
- Naghavi, F., & Redzuan, M. (2011). The relationship between gender and emotional intelligence. *World Applied Sciences Journal*, 15, 555-561.
- Naseem, K., Stres, J., Kreativitas, E., Tampilan, EI, Budaya, O., & Tampilan, OP (2018). Stres Pekerjaan, Kebahagiaan dan Kepuasan Hidup: Peran Memoderasi Kecerdasan Emosional Empiris.
- Naz, S., Ahmad, S., Batool, S. 2021. Emotional Intelligence and Work-Life Balance: A Study of Working Women Teachers in Public Sector Universities. *Humanities & Social Sciences Reviews*. 9 (2). <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.9214>

- Nikmah, A. H., Annatagia, L. 2018. Dukungan Suami dan Work Life Balance Pada Wanita Bekerja. *Naskah Publikasi*: Universitas Islam Indonesia.
- Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *International Journal of Organisational Analysis*, 10, 327-342.
- Nugroho, S. A., Paskarini, I., Pratiwi, X. I. 2023. Work Life Balance and Job Satisfaction of Shipyard Industry Employees in Surabaya. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*. 12 (1). 146-154
- Osman, U. S. L. U. (2020). How Demographic factors associate with Emotional Intelligence. *Bartın University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 11(21), 88- 100.
- Ostadi, R., Zarehpour, E. 2009. Emotional Intelligence and Its Usage in HR Management Field in 21st Century. *Social Science Journal*. 167–188.
- Panojan, P., Perera, K. K. S., & Dilakshan, R. (2019). Work-life balance of professional quantity surveyors engaged in the construction industry. *International Journal of Construction Management*. 1-18
- Panisoara, G., & Serban, M. (2013). Marital Status and Work-Life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 21– 25. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.243>
- Pathak, R. R. (2018). Work Life Balance in Nepalese Commercial Banks. *Journal of Business and Social Sciences*, 2(1), 116– 125. <https://doi.org/10.3126/jbss.v2i1.22834>
- Payne, S., Cook, A. L., & Diaz, I. (2012). Understanding childcare satisfaction and its effect on workplace outcomes: The convenience factor and the mediating role of work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 225-244
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence. *Sex Roles*, 42, 449-461.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 552-569
- Pooja, P., & Kumar, P. (2016). Demographic Variables and its effect on Emotional Intelligence: A study on Indian Service Sector Employees. *Annals of Neurosciences*, 23,18-24. <https://doi/10.1159/000443552>.
- Poulose, S., Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.

- Prado, J. C. A., Torres, R. A. Z. 2019. Validation of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale for Chilean Manager. *Suma Psicológica*. 26 (2). 110-118. Doi: <http://dx.doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n2.7>
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T., & Järvinen, K.-M. (2017). The Millennial Generation: A New Breed of Labour? *SAGE Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/2158244017697158>
- Ramos, H. M., Mustafa, M., & Chin, M. L. C. (2012). The Moderating Effects of Personality on Work-Family Conflicts and Stress Among Malaysian Working Parents. *International Journal of Management Practice*. 5(3). 225-244
- Ranjan, P., Prasad, T. (2013). Literature Review Report on “Work Life Balance of Loco-Pilots (Railway Drivers) in India. *European Journal of Business and Management*. 5(19). 17-27
- Rangreji, DD (2010).Kajian Kecerdasan Emosional dan Work Life Balance Karyawan di PT Industri Teknologi Informasi di Bangalore, India. 151.
- Reiff, H. B., Hatzes, N. M., Bramel, M. H., & Gibbon, T. (2001). The relation of LD and gender with emotional intelligence in college students. *Journal of Learning Disabilities*, 34, 66-78.
- Richert, R. Kaźmierska, Stankiewicz, K. 2016. Work-life balance: Does age matter?,” *Work*, vol. 55, no. 3, pp. 679–688., doi: 10.3233/WOR-162435
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed). Pearson Education: United States of America. 595-602
- Robert, J., Kadhiravan, S. 2019. Influence of Family Environment On Emotional Intelligence Among Youth. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 8 (1)
- Rojas, S., & Didona, T. M. (2018). Gender Difference in Work-Life-Balance. 13–15. www.globalbizresearch.org
- Rosdiana., Laila, N. 2022. Dukungan keluarga Terhadap Kecerdasan Emosional remaja dalam Pembelajaran Daring di Kabupaten Deli Serdang. *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*. 6 (1). 24-32. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JLC/article/view/30834>
- Roy, B. (2013). Emotional Intelligence Emotional intelligence and academic achievement motivation among adolescents: a relationship study. *Researchers World*, 4(2), 126.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. 2016. Workplace and Family Support and Work-life Balance: Implications for Individual Psychological Availability and Energy at Work. *The Journal Of Positive Psychology*. 11 (2). 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>

- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2015). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice*, 11(2), 1-16.
- Sansbury, P. R., Applewhite. 2017. Examining The Role of Emotional Intelligence in the Work and Life Balance of Foster Care Workers. Walden Dissertation and Doctoral Studies.
- Salovey, P., Mayer, J. D. 1997. Emotional Intelligence, Imagination, Cognition an Personality. 185–211.
- Samuel, R., & Osman, I. (2022). Emotional Intelligence and Demographic Characteristics of Service Sector Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(8), 431 – 443.
- Santyafatni, K. M. (2018). Peran Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Work Life Balance pada Pekerja Wanita. *Skripsi*. Universitas Gadjah Mada.
- Santoso, Singgih. 2011. *Structural Equation Modeling*, Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18.0. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sarafino, E.P. & Smith, T.W. 2011. *Health psychology: biopsychosocial interactions (7th ed.)*. New York: Wiley
- Sembiring, A. A. R. B. 2021. Gambaran Work Life Balance pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai.
- Sharma, L. N. (2014). Emotional intelligence as Corelate to Work Life Balance (A Case Study of Sidhi MP). *Global Journal of Finance and Management*, 6(6), 551-556.
- Shah, V., & Shah, P. (2016). Work-Family Balance -A Challenge for A Women. In *Indian Journal of Technical Education (IJTE) Special Issue for ICWSTCSC*
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees. *Cogent Business & Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1201905>.
- Shylaja, P., & Prasad, Ch. J.(2017). Kecerdasan Emosional dan Work Life Balance. *Jurnal IOSR Bisnis dan Manajemen*, 19 (05), 18–21. Doi: <https://doi.org/10.9790/487X-1905051821>.
- Siarouchi, J., Forgas, J., Mayer, J. 2004. Emotional Intelligence in Daily Life (translated by Asqar Nouri Ememzdehi and Habibollah Nasiri). Isfahan: Neveshte Publication.

- Siegling, A. B., Furnham, A., & Petrides, K. V. (2015). Trait emotional intelligence and personality: Gender-invariant linkages across different measures of the Big Five. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33, 57-67.
- Singh, D. (2002). *Emotional intelligence at work: A professional guide*. New Delhi, India: Sage.
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.
- Stanley, M., & Patricia, G.B. 2007. *Buku Ajar Keperawatan Gerontik*, Edisi 2. Jakarta: EGC.
- Stein, S. J., & Book, H. E. 2015. *The EQ Edge Emotional Intelligence and Your Success*. NY John Wiley & Sons. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-20151216441>.
- Stella, O., Donald, D. U. 2018. Emotional Intelligence, Family Support and Gender as Predictors of Job Demand among Health Workers in Ondo State Nigeria. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. 8(2). 31-37
- Suryani, A.I. 2020. *Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Hidup: Studi Meta-Analisis*. Bagian Publikasi Universitas Triguna Dharma. 13(1).
- Stys, Y., Brown, S. L. 2004. A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections. Research Report: *Research Branch Correctional Service of Canada*.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. 2006. Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *In Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473. from <http://www.emeraldinsight.com>
- Takong, A. J., Latip, H. B. A., Apoi, A. 2021. The Impacts of Emotional Intelligence and Individual Performance on Work Life Balance. *International Journal of Academic Research in Economics & Management Sciences*. 10(3). 183-191
- Tigowati. 2022. Dukungan Keluarga dan Work Life Balance Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*. 13(1). 103-107. DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf13119>
- Tolulope, K. J., Donald, D. U. 2015. Emotional Intelligence and Social Support as Predictors of Life Satisfaction Among Hospital Workers. *American Research Journal of Humanities and Social Sciences*. 1(4). 13-22
- Tridhonanto, A., Indonesia, Departemen Koperasi, & Inspektorat Jenderal. 2010. *Meraih sukses dengan kecerdasan emosional: Panduan bagi orang tua*

untuk mendorong perkembangan kecerdasan emosional (EQ) Remaja. Elex Media Komputindo.

- Triwijayanti, S. A. K., Astitim D. P. 2019. Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. 6(2). 320-327.
- Utami, A. R., Sartika, D., Permana, R. H. 2022. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Work Life Balance pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. 2(2). 295-302
- Uddin, M., Ali, K. B., Khan, M. A. 2020. Perceived Social Support (PSS) and Work-Life Balance (WLB) in a Developing Country: The Moderating Impact of Work-Life Policy. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*. 13(4). 733-761
- Ummah, W. Novianti, N.P. 2018. Work Life Balance in terms of the psychological capital of workers at the Yogyakarta Garment Company (in Indonesian: Work Life Balance ditinjau dari modal psikologis pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta). *Jurnal Universitas Islam Indonesia*. 5(2). 285–299
- Vernia, D. M., Senen, S. H. 2021. Work-Family Conflict, Emotional Intelligence, Work Life Balance and Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 220
- Wallace, C., & Cousins, C. (2004). Households, Work and Flexibility, Economics.
- Wechtler, H., Koveshnikov, A., & Dejoux, C. 2015. Just like a fine wine? Age, emotional intelligence, and cross-cultural adjustment. *International Business Review*. 24.
- Weis, M. 2015. Work Life Balance: The Working Mother's Struggle to Balance Home Life and Professional Life After Maternity Leave. *Department of Curriculum and Instruction: A Project Submitted in Partial Fullfillment of The Requirements for The Degree of Master Education*
- Widihapsari, I. A. G. K., susilawati, L. K. P. A. 2018. Peran kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial terhadap Penilaian Diri Mahasiswa Baru Universitas Udayana yang dari Luar Pulau Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. 5(1). 48-62
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Review*. 7(9). 1103-1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.20>

- Wong, P. Y., Abdullah Bandar, N. F., & Sali, J. 2017. Workplace Factors and Work-Life Balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 677– 684
- Zhillan, A., Suhana. Pengaruh Family Support terhadap Work Life Balance pada Perawat di rumah Sakit X. Bandung Conference Series: *Psychhology Science*. 3(1). 260-266. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5274>
- Zona, M. A. 2021. Burnout, Emotional Intelligence dan Work-Life Balance pada Karyawan Perusahaan Tekstil di Sumatera Barat. *Journal of economics and Business*. 2 (2). <https://doi.org/10.36655/jeb.v2i2.564>







SKALA PENELITIAN



**ARDHA AULIA ROVICA BR SEMBIRING
NPM. 211804056**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
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 30/1/25

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/25

LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK

Bersama dengan ini, saya Ardha Aulia Rovica Br Sembiring, Mahasiswi Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang mengadakan penelitian sebagai salah satu kegiatan dalam memenuhi tugas dan melengkapi syarat memperoleh gelar Magister Psikologi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi Bapak/Ibu mengenai diri dan keluarga. Bapak/Ibu akan dihadapkan pada 91 pernyataan, dan dimohon agar bersedia menanggapi pernyataan tersebut dengan menghabiskan waktu sekitar 20 menit. Manfaat yang Bapak/Ibu dapatkan selaku responden dalam penelitian ini yaitu, Bapak/Ibu berhak mendapatkan cenderamata sebagai ucapan terima kasih dari peneliti.

Peneliti menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu. Bila data ini dipublikasikan, kerahasiaan akan tetap dijaga. Jika Bapak/Ibu telah mengerti tentang isi dari lembar penjelasan ini dan bersedia untuk menjadi subjek penelitian, maka mohon kiranya Bapak/Ibu mengisi dan menandatangani surat pernyataan persetujuan sebagai subjek penelitian yang terlampir pada lembar berikutnya.

Demikian informasi ini saya sampaikan. Atas bantuan, partisipasi, pemikiran dan kesediaan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,



**Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
NPM. 211804056**

LEMBAR INFORMED CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Inisial Nama :

Saya telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh Saudari Ardha Aulia Rovica Br Sembiring, mahasiswi Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi. Saya telah mengerti dan memahami tujuan serta manfaat dari penelitian yang akan dilakukan. Saya mengerti dan yakin bahwa penelitian ini menghormati hak-hak saya dan menjaga kerahasiaan saya sebagai responden penelitian.

Dengan pertimbangan diatas, maka dengan kesadaran penuh dan tanpa paksaan dari pihak manapun, saya memutuskan untuk **Bersedia / Tidak Bersedia*** berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ket:

***Coret yang tidak perlu**

Binjai, September 2023
Yang membuat pernyataan

(.....)

LEMBAR INFORMASI UMUM

Isilah pernyataan-pernyataan berikut dan beri tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

1. Usia :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja : (tahun)
5. Status Pernikahan
 Belum Menikah Menikah Cerai
6. Apakah istri/suami bekerja? Ya Tidak
7. Jumlah Anak
 Belum memiliki anak anak (isi sendiri)
8. Anda tinggal bersama dengan?
 Sendiri Orang tua Ipar
 Keluarga inti Mertua
9. Sumber pemberi dukungan (boleh pilih >1)
 Tidak ada Orang tua Ipar/saudara
 Keluarga inti Mertua
10. Status Pekerjaan
 Belum memiliki anak Honorer/THL
11. Ada tidaknya organisasi yang diikuti di luar jam kerja?
 Ada, tuliskan
 Tidak ada
12. Berapa jumlah hari libur yang diterima setiap bulan? hari
13. Berapa jam kerja yang didapat per minggu? jam

Petunjuk Pengisian:

1. Dibawah ini, terdapat 91 pernyataan. Baca dan pahami terlebih dahulu setiap pernyataan yang tersedia. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang tersedia.
2. Pilihlah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan paling menggambarkan keadaan diri anda, karena setiap orang dapat mempunyai

jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah dari jawaban yang Bapak/Ibu berikan.

3. Berilah tanda centang (✓) pada kolom beberapa alternatif jawaban yang tersedia sebagai jawaban yang anda pilih.

CATATAN:

Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawabannya, coret saja jawaban yang salah, dan isi jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan napa yang Bapak/Ibu rasakan. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewatkan. Terima kasih.

SKALA 1

No.	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1.	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan					
2.	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan					
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya					
4.	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya					
5.	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja					
6.	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya					
7.	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
8.	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					

No.	Pernyataan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering
9.	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya					
10.	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan					
11.	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja					
12.	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya					
13.	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah					
14.	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah					
15.	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat					
16.	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya					
17.	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya					

SKALA 2

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1.	Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira.				
2.	Saya tahu penyebab kemarahan saya				
3.	Saya merasa mempunyai banyak kekurangan pada diri saya				
4.	Saya selalu mencari apa penyebab dari masalah yang menimpa saya.				
5.	Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain				
6.	Saya tidak tahu perasaan apa yang sedang saya rasakan				
7.	Saya sulit memfokuskan pikiran ketika sedang mempunyai masalah				
8.	Saya tidak percaya dengan kemampuan saya dalam menghadapi suatu masalah				
9.	Saya mampu bertindak sesuai keinginan saya tanpa harus diarahkan oleh orang lain				
10.	Saya bangga terhadap diri sendiri meskipun saya bukan orang yang sempurna				
11.	Saya berusaha untuk mengerti apa yang sedang terjadi di sekitar saya				
12.	Saya tidak dapat memutuskan jalan keluar yang terbaik dalam memecahkan masalah				
13.	Saya tidak tahu bagaimana mengungkapkan kemarahan saya				
14.	Saya dapat merencanakan segala sesuatu dengan matang tanpa bantuan orang lain				
15.	Saya lebih suka bergaul dengan teman-teman satu kloter dari pada dengan teman lainnya				
16.	Saya tidak bisa menikmati semua aktivitas yang saya jalani sehari-hari.				
17.	Saya bisa mengekspresikan ide kepada orang lain				
18.	Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dan bakat saya				
19.	Saya tahu bagaimana mengendalikan diri ketika berada pada situasi yang sulit.				
20.	Saya yakin bahwa setiap musibah pasti mempunyai hikmah yang baik.				
21.	Saya tidak bisa membayangkan kehidupan di masa depan				
22.	Jika pendapat saya tidak diterima maka saya akan tetap mempertahankannya				

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
23.	Saya mudah kehabisan akal ketika memikirkan cara-cara untuk memecahkan masalah				
24.	Menurut saya kehidupan ini membosankan karena terdapat banyak rintangan dan cobaan				
25.	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain				
26.	Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun				
27.	Saya merasa prihatin dengan musibah yang menimpa teman saya				
28.	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit				
29.	Saya tidak mau tahu respon orang lain tentang perilaku yang telah saya lakukan				
30.	Saya akan bersikap cuek dan tidak ikut campur dengan musibah yang menimpa tema				
31.	Saya dapat mengerti situasi yang sedang saya alami walaupun dalam keadaan emosi.				
32.	Saya merasa tidak bahagia dengan keadaan hidup saya saat ini				
33.	Saya senang dengan penampilan saya selama ini				
34.	Menurut saya, perbedaan pendapat yang terjadi itu indah				
35.	Ketika mempunyai masalah dengan orang lain, saya akan berusaha untuk tenang				
36.	Saya berusaha menahan diri untuk tidak mengganggu kepentingan teman				
37.	Saya tertekan dengan peraturan-peraturan yang ada di kantor				
38.	Saya mudah marah ketika ada teman yang mengganggu pekerjaan saya				
39.	Saya lebih suka teman satu kelompok yang menyelesaikan tugas pekerjaan daripada kerja bersama				
40.	Saya akan berkelompok dengan teman-teman tertentu untuk mengerjakan tugas kantor				

SKALA 3

No.	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1.	Ketika saya bercerita mengenai pekerjaan, keluarga mendengarkan dengan seksama					
2.	Keluarga memperhatikan kesehatan saya					
3.	Keluarga menenangkan Ketika emosi saya tidak stabil					
4.	Keluarga memberi semangat kepada saya agar giat bekerja					
5.	Keluarga menanyakan perihal pekerjaan saya					
6.	Keluarga mengetahui rutinitas saya					
7.	Saya dibanggakan oleh keluarga					
8.	Keluarga Mencemooh pekerjaan saya					
9.	Keluarga tidak memberikan pujian atas keberhasilan usaha saya					
10.	Keluarga tidak peduli pekerjaan saya					
11.	Keluarga bersikap apatis perihal masalah dalam pekerjaan saya					
12.	Keluarga tidak peduli dengan kondisi saya					
13.	Jika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga akan membantu					
14.	Keluarga bersedia membantu, ketika saya memiliki banyak tugas					
15.	Saat saya sibuk bekerja, keluarga bersedia menggantikan saya mengerjakan pekerjaan rumah					
16.	Saya memenuhi kebutuhan saya sendiri tanpa ada bantuan dari keluarga saya					
17.	Ketika saya membutuhkan suatu barang, keluarga tidak mau meminjamkan					
18.	Keluarga tidak mau membantu menyelesaikan masalah saya					
19.	Disaat saya sedang kesulitan, keluarga tidak memberikan bantuan					

No.	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
20.	Keluarga mengingatkan saya untuk makan dengan teratur					
21.	Keluarga menyemangati saya untuk berprestasi di tempat kerja					
22.	Keluarga memberikan masukan yang baik untuk perkembangan karir saya					
23.	Keluarga menasehati saya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja					
24.	Kata-kata positif keluarga memacu saya menjadi lebih baik					
25.	Keluarga menyarankan hal-hal yang dapat membantu pekerjaan saya					
26.	Keluarga mengingatkan saya untuk berfikir positif					
27.	Saya tidak diberi semangat oleh keluarga					
28.	Keluarga tidak memberikan saran saat saya mengambil keputusan					
29.	Keluarga tidak memberikan nasehat apapun pada saya					
30.	Keluarga bersedia menemani saya makan saat waktu luang					
31.	Saya merasa nyaman saat bersama keluarga					
32.	Keluarga mau bepergian bersama saya					
33.	Saya merasa tidak dianggap ada dalam keluarga saya					
34.	Keluarga jarang menemani saya					



LAMPIRAN II
DATA MENTAH SKALA PENELITIAN

Resp	WORK LIFE BALANCE (WLB)																	KECERDASAN EMOSI																																		
	WIPL					PLIW					WEPL			PLEW				Self Awareness						Self Management						Motivation						Empati																
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47					
1	3	5	3	5	2	4	5	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3			
2	4	5	3	5	1	3	2	5	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	5	3	5	1	3	2	5	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	2	5	3	5	1	3	4	1	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	1	3	3	5	1	3	4	1	3	5	3	3	1	1	4	5	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	3	2	2	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3		
7	4	5	3	5	1	3	4	1	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	5	3	5	1	3	4	1	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	1	3	4	1	1	3	2	4	1	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
10	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	3	4	1	4	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	1	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	1	2	1	3	2	4	4	4	1	2	4	1	2	
12	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	4	1	5	1	3	4	5	1	5	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	1	2	1	3	4	3	1	4	1	2	4	4	3	4	2	1	1	1	3	4	3	4	2	3	4	2	3		
15	3	5	1	5	1	4	3	4	3	1	3	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4
16	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3		
17	3	4	3	5	3	4	5	2	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	
18	3	4	3	5	3	3	5	2	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	
19	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	1	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	2	4	3	3	5	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
21	1	3	1	3	2	4	5	4	5	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	1	1	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3		
22	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	3	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	2	3	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

52	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3						
53	1	4	3	5	1	2	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	2	2	2	1	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	
54	1	3	2	5	1	3	3	5	2	2	5	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	1	1	3	3	3	2	1	3	3	2	3	4	2	4	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	
55	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
56	4	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	
57	2	3	2	4	2	2	3	2	5	5	5	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	4	4	
58	5	5	2	5	5	5	5	3	4	3	4	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	2	1	1	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	3	2	4	4	3	4
59	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	2	2	2	3	3	4	4	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	1	2	2	4	3	3	3	3	1	4		
60	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	2	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4
61	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
62	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
63	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
64	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
65	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	5	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	4	3	2	4	
66	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	1	1	3	2	4	1	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	
67	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	1	1	3	2	4	1	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	
69	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
70	3	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3
71	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	4	3	1	1	2	1	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	
72	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	
73	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
74	2	1	1	2	1	5	3	4	3	1	5	1	3	2	5	5	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	2	5	1	5	1	3	5	2	3	4	5	3	3	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	1	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	
76	2	2	1	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	3	2	3	
77	2	3	2	5	3	4	5	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	1	
78	1	2	3	4	3	4	5	5	4	3	5	2	1	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3

79	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
80	3	5	3	5	2	4	5	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3		
81	1	3	3	5	1	3	4	1	3	5	3	3	1	1	4	5	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3		
82	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	4	4	3	3	1	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
83	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
84	5	5	2	5	5	5	5	3	4	3	4	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	2	1	1	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	3	2	4	4	3	4
85	3	5	3	5	2	4	5	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	
86	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
87	1	4	2	4	2	3	4	1	3	4	4	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2
88	2	2	1	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	3	2	3		
89	2	3	2	5	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	5	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	1			
90	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
91	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3			
92	1	1	2	1	2	2	5	5	4	5	4	2	1	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2			
93	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	1	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	1	4	1	3			
94	2	2	3	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	5	1	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	1	2	2	3	1	4	3	1	1	2	3	1	2	3	3			
95	2	1	1	3	1	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	2	5	1	4	4	2	2	2	1	1	4	3	3	4	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3			
96	1	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	2	4	5	5	3	3	4	4	4	2	1	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	1	2	1	3	2	4	4	4	1	2			
97	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	1	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	
98	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3		
99	4	2	2	4	4	1	5	5	3	4	2	4	4	2	5	5	3	4	4	3	2	2	4	4	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	3		
100	2	2	2	2	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	1	1	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	1	1	2			
101	2	2	3	2	4	4	5	5	3	4	2	4	3	5	5	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3		
102	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	4			
103	1	1	1	2	1	2	4	4	2	3	2	4	1	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2		
104	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	2	1	2	2	2	1	4	3	3	1	2	2	3	3	4	3	4	2	1	2	1	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1		
105	1	1	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	5	3	1	3	3	3	4	3	3	2	4	1	2	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3			

106	1	1	1	3	2	4	4	4	4	5	2	3	5	5	3	1	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	1	4	3	1	1	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3			
107	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	5	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	1	4	3	2	2	3	2
108	1	1	1	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	1	3	3	3	2	3	4	1	3			
109	1	1	2	2	1	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	1	2	2	3	1	4	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	2	1	2	4	4	2	3			
110	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	4	1	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	4	1	1				
111	1	1	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	1	1	1	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2			
112	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	1	3	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	3	3	3	1	1	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	3	1	4	1				
113	2	2	3	4	4	1	3	3	4	2	4	2	5	5	1	2	4	2	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	1	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	2	2			
114	1	1	2	2	1	3	5	5	4	4	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	4	1	2	2	3	2	3	4	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2			
115	1	1	1	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	2	4	1	4	3	1	2	3	3	1	1	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1			
116	1	2	1	2	1	2	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1	4	3	4	4	2	1	2	1	3	4	3	4	1	1	1	2	4	3	4	3	1	2	1	2	4	4	4	4	1	1			
117	1	1	2	1	3	3	5	5	4	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	4	1	2	1	1	4	3	4	2	3	3	2	4	1	2	3	3	3	4		
118	1	1	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	1	5	5	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	4	3	3	2	4	1	2	3	2	3			
119	1	1	1	2	2	1	5	5	5	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	1	4	4	1	1	4	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2			
120	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	1	1	2	3	3	1	1	1	4	2	3	2	3	3	2	4	1	1	4	4	2	2			
121	2	2	3	1	4	4	5	5	3	4	1	4	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	1	3			
122	1	1	2	2	3	2	5	5	3	3	2	4	2	2	5	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3	4	2	3	3	2	4	1	1	2	3	3	1			
123	1	1	2	2	1	2	5	5	5	3	3	2	4	4	3	5	2	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	1	1	1	1	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	1	3			
124	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	3	5	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	1	1	3	3	1	2	3	4	2	1	4	2	2	3	2	1			
125	2	2	2	1	3	3	4	4	3	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	3	3	4	4	1	1	4	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	3	4	2	1	4	3	2	3	3	4				
126	3	1	1	1	1	1	3	2	5	4	5	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	1	2	3	2	4	4	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	2	4	4	4	2	3		
127	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1	3	4	3	3	4	
128	2	2	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	1	5	5	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2			
129	1	1	1	2	2	2	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	4	4	4			
130	2	2	3	3	2	2	1	2	4	5	1	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	1	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	1	1	2	3	1			
131	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
132	5	5	5	2	3	1	4	3	5	3	5	4	2	2	4	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	1	4	4	2	1	3	2	1	1	3	4	2	1	2	1	3	4	1	4	2	1	3			

133	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	4	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	4	4	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2
134	1	1	1	3	3	2	3	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	2	1	3	3	2	2	2	4	1	1	1	1	4	4	3	4	2	2	1	3	2	3	1	1	4	3	
135	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	
136	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	4	3	4	2	3	3	2	2	1	1	1	3	1	2	
137	1	1	3	2	3	3	5	5	4	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	
138	1	1	1	3	3	4	5	5	5	5	4	4	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	5	5	1	1	4	3	4	2	3	3	2	4	1	2	3	3	3	1	
139	1	2	4	5	4	5	5	4	4	5	1	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	1	1
140	1	1	1	1	3	3	5	5	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	1	1	4	1	3	2	3	4	4	1	1	3	3	4	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	
141	1	1	2	1	2	2	5	5	5	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	
142	1	1	1	2	2	1	4	4	4	5	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	1	2	2	1	2	2	2	3	4	4	1	1	4	3	3	3	2	1	2	2	3	4	2	2	2	4	
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	3	4	3	1	1
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	3	1	1	2	4	2	4	4	2	1	1	2	4	4	3	4	1	3	1	2	1	1	3	2	1	3	
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2	1	4	4	3	4	1	1	3	1	3	3	3	1	4	1	1	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	3	1	2	2	
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	2	4	1	3	2	4	1	2	1	1	1	4	4	1	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	1	
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	
148	1	1	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	1	3	2	4	1	1	2	3	3	2	1	1	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	3	2	
149	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4	2	4	1	2	1	5	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	1	1	1	1	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	
150	1	1	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	1	1	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	1	4	
151	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	4	2	2	3	4	1	2	1	1	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2	
152	2	3	3	2	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	2	2	3		
153	1	2	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	2	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	1	
154	1	2	3	2	2	4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	2	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	1	1	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	1	
155	1	1	2	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	
156	1	1	2	2	1	3	5	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	1	
157	1	1	2	2	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2	5	1	1	2	3	1	2	1	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	4	
158	2	2	3	3	1	2	5	5	4	4	4	2	3	3	1	5	2	3	3	3	4	3	2	5	5	2	3	2	3	2	1	1	1	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3	3	1	3	1	
159	1	1	2	1	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	5	1	2	3	3	3	4	3	2	1	5	1	2	2	1	2	2	1	1	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2	2	

160	1	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	1	1	5	3	3	3	3	2	1	1	4	3	1	3	3	3	3	1	1	1	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	4			
161	2	2	3	1	2	4	5	5	3	4	2	4	3	5	5	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	1	3	3	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	2	4	1	2	4	4	3	3		
162	2	1	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	2	5	3	3	4	2	2	2	4	3	4	1	3	4	3	2	3	1	1	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2		
163	1	1	3	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	1	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	1		
164	1	1	2	1	3	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2	4			
165	2	3	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	1	4	1		
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	2	1	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	1	3	2	2	3	2	3	
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	2	2	1	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	4	2	2	4	2	2		
168	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2		
169	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	1	1	2		
170	1	1	3	2	4	4	5	5	3	4	1	4	4	3	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3		
171	1	1	1	3	2	4	4	4	5	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	1	1	3	1		
172	1	1	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	1	2	2	3		
173	1	3	4	1	3	1	5	3	5	3	5	3	1	4	1	3	1	4	2	4	2	1	3	1	2	1	3	1	4	2	4	1	3	4	3	2	4	3	1	3	1	2	4	2	4	3	1		
174	1	2	3	1	3	1	5	4	3	5	3	1	2	3	1	3	1	4	3	4	3	1	2	3	3	4	3	2	4	2	3	1	1	3	4	2	4	3	1	3	1	2	4	2	4	3	1		
175	1	2	3	1	2	3	4	4	3	4	3	2	3	1	2	1	1	4	3	4	3	3	1	2	3	4	3	2	4	2	3	1	1	4	3	4	3	1	1	1	1	3	3	3	4	1	1		
176	1	2	3	1	2	3	5	4	5	4	5	2	2	1	2	3	1	4	4	3	4	2	1	2	1	3	4	3	3	1	1	1	2	4	3	4	3	1	2	1	2	4	3	3	4	1	1		
177	1	2	3	1	2	3	5	4	3	5	3	1	3	1	4	1	1	4	3	2	4	2	3	1	2	2	4	3	2	1	2	1	2	4	3	4	3	1	2	3	1	3	1	3	3	2	3		
178	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	1	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	
178	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	2	1	4	5	5	1	3	4	3	1	4	4	1	2	4	4	3	1	4	4	1	1	1	2	4	3	4	3	1	2	1	2	4	3	1	4	3		
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1	2	1	4	4	3	3	1	3	1	3	2	1	4	2	1	1	1	4	1	2	3	1	2	1	1	4	3	4	1	1	2		
181	1	2	2	1	3	1	5	2	5	4	5	2	5	3	1	2	1	4	3	3	4	2	1	2	1	3	4	3	4	1	5	1	2	4	3	4	3	1	1	2	3	4	3	2	4	2	4		
182	1	2	3	1	3	2	5	4	5	3	5	3	1	3	1	3	1	4	4	3	3	2	1	1	1	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	1	2	1	3	3	2	4	2	1	2		
183	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	2	1	4	4	3	1	3	1	1	4	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	4
184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	1	4	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	1	1	1	3	4	2	2	2	2	1	1	4	3	2	4	1	1		
185	1	1	2	1	3	3	4	4	4	2	3	5	4	3	2	3	2	4	4	4	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4		
186	1	1	1	1	2	1	4	5	4	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	1	1	4	2	2	3	3	2	4	4	1	2	3	2	1	1		

187	1	1	2	1	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	2	1	1	4	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	
188	1	1	2	3	3	2	5	5	5	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	1	1	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	
189	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2	2		
190	1	1	3	2	4	4	5	3	4	1	2	4	2	5	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	1	2	3	2	2	1	
191	2	2	4	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	5	1	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	1	2	2	3	1	4	3	1	1	2	3	1	2	3	3	
192	1	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	5	5	1	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	1	1	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	
193	1	1	1	2	1	2	4	4	5	3	3	2	3	4	5	4	2	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	1	5	3	1	1	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	
194	1	1	1	2	1	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	2	1	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	1	1	3	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	1	
195	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	4	2	3	3	3	2	1	2	4	4	1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	
196	1	1	3	2	3	3	5	5	3	3	4	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	1	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	
197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	3	3	3	1	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	4	4	3	4	2	3	
198	2	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	2	5	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	1	2	3	3	3	1	2	2	4	3	2	2	2	1	4	3	3	4	2	2	2	4	
199	1	1	3	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	2	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	1	4	3	1	1	3	4	1	2	3	3	
200	2	2	3	1	1	4	4	4	5	3	3	2	4	4	3	5	3	3	3	4	2	3	2	4	3	1	1	4	4	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	4	3	1	1	1	3	1	1	
201	1	1	2	1	3	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	1	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
202	3	2	4	3	5	1	5	5	5	3	4	4	3	3	4	1	2	4	4	4	3	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	4	2	2	1	4	3	3	2	1	2	4	4	1	1	
203	1	1	2	1	3	4	5	5	2	3	1	5	3	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	
204	1	2	1	3	1	2	5	4	5	5	5	3	1	3	1	3	1	4	3	4	2	1	2	3	1	3	2	4	3	3	1	1	2	4	3	4	3	1	3	1	2	2	4	3	2	1	2	
205	1	1	1	1	2	2	5	5	5	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	4	4	2	3	1	1	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	
206	1	2	1	2	1	1	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	2	1	2	1	3	4	3	3	1	2	2	1	3	4	3	4	1	2	1	2	4	3	4	4	2	4	
207	2	1	2	1	1	2	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	2	4	3	4	4	2	1	2	1	3	4	4	3	1	2	2	2	4	4	3	4	2	1	2	1	3	4	3	3	2	2	
208	1	1	1	3	2	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	2	5	1	4	4	2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	3	2	4	1	2	3	2	2	3	
209	1	1	1	2	2	1	4	4	4	3	5	1	3	4	4	3	2	4	4	4	3	1	3	3	2	1	1	2	3	3	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4
210	1	1	1	2	2	1	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	1	1	2	3	1	1	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	3	2	3	
211	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	
212	1	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	3	4	
213	1	1	2	1	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	5	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	4	3	4	2	3	3	2	4	1	2	2	3	3	3	

214	1	1	1	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	3	1	2	2	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	1
215	1	1	1	3	3	2	4	4	3	5	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3	4	2	2	2	3	2	4	1	2	1	2	1	1	2	
216	1	1	2	1	4	3	5	5	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	1	2	1	1	3	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2		
217	2	2	3	2	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	1	2	2	1	2	2	2	3	4	3	1	1	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	1	1	
218	1	1	4	3	3	4	1	1	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	1	1	4	4	1	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	
219	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	3	2	4	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	1	2
220	1	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	1	3	2	4	1	1	3	3	2	2	1	1	4	4	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	3	2	
221	2	2	3	3	2	3	2	2	3	5	4	2	3	1	4	4	3	3	2	3	1	4	3	2	2	4	4	2	2	2	4	1	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	3	4	1	2	
222	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	1	4	1	4	1	3
223	3	3	2	4	4	1	5	5	3	4	2	4	4	3	5	5	3	3	4	3	2	2	4	4	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	

Resp	KECERDASAN EMOSI										DUKUNGAN KELUARGA																																		
	Relation										Dukungan Emosional										Dukungan instrumental					Dukungan Trans					Dukungan Pendampingan														
	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	A61	A62	A63	A64	A65	A66	A67	A68	A69	A70	A71	A72	A73	A74	A75	A76	A77	A78	A79	A80	A81	A82	A83	A84	A85	A86	A87	A88	A89	A90	A91	
1	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	2	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	3	1	1	
4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	
5	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	
7	2	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3
8	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3
9	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	3	4	2	5	5	
11	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	
12	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	1	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	2	

13	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3			
14	1	2	3	3	4	4	2	1	1	1	5	4	5	4	5	5	4	3	2	2	1	1	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2		
15	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5			
16	2	3	4	4	4	4	2	2	1	1	4	3	3	4	5	4	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3				
17	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4		
18	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4		
19	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5		
20	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3		
21	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5		
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5		
23	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
24	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
28	1	3	4	4	4	4	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
29	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	1	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
30	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
31	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	1	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	3	
32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	
33	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3		
34	1	4	4	3	4	4	3	2	3	1	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
35	1	4	4	3	4	4	3	2	3	1	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
36	4	1	2	2	4	4	4	4	1	4	5	5	2	2	2	5	2	1	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
37	2	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3			
38	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5		
39	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2	5	5	5	3	3	4	5	5			

40	1	4	4	3	4	4	2	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
41	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	5	5			
43	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	5	5				
44	3	3	3	4	2	4	3	1	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	1	4	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3			
45	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5			
47	2	5	3	3	3	3	3	2	1	2	3	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	5	2	3	3	4	5	4	5	3				
48	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3			
49	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3		
50	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3		
51	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3		
52	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3		
53	2	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	2	1	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	3		
54	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	
55	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2	5	5	5	3	3	4	5	5				
56	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	
57	2	2	4	1	4	4	4	1	4	2	4	1	1	4	4	1	1	1	1	5	5	5	3	2	2	5	5	5	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3			
58	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
59	2	1	4	3	3	4	4	2	1	1	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	2	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4				
60	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	
61	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
62	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	5	5	5				
63	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	
65	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
66	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3				

67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5			
68	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3				
69	2	4	4	3	3	3	4	2	2	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5			
70	1	3	4	4	4	4	1	2	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
71	2	3	3	4	3	4	1	2	1	2	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
72	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5			
73	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5			
74	2	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	1	5	1	2	1	1	4	4	3	1	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5			
75	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5	5	4	4	3	4	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5			
76	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5			
77	1	3	2	2	3	4	4	3	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
78	3	3	3	4	2	4	3	1	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	1	4	2	3	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
79	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
80	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5		
81	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3		
82	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5		
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
84	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
85	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5
86	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
87	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
88	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
89	1	2	2	2	3	4	4	3	2	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5		
90	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	1	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	2	2	2	2	
91	2	3	4	4	4	4	2	2	1	1	4	3	3	4	5	4	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
92	1	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	4	3	5	5	1	3	5	1	1	5	5	4	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	4	2	2	5	4	5	3	2	2	2	2	2	2		
93	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	4	1	2	4	5	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	

94	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	5	3	3	2	4	3	5	1	2	4	4	3	4	2	4	2	2	4	5	3	2	5		
95	1	1	3	3	4	4	2	1	3	3	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	1	1	5	4	5	3	3	2	3	4	4	4	3	5	2	2	3	2	2	5	3	4	3	3		
96	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	
97	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
98	2	3	4	4	4	4	2	2	1	1	4	3	3	4	5	4	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	
99	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	1	3	5	1	1	1	1	3	4	4	2	3	3	1	5	1	2	3	5	5	3	4	4	1	2	4	2	3	3	5		
100	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	4	4	3	5	2	2	3	5	4	2	1	1	4	5	3	3	4	4	5	2	3	3	4	3	2	4	5	3	3	4	4	4	2	4		
101	2	2	4	4	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	1	1	3	2	2	5	3	3	2	4	3	5	1	2	3	4	3	3	4	5	3	3	4	2	5	1	5		
102	4	3	3	3	3	3	1	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3	4	5	5	4	2	2	5	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	2	2	4	3	4	4		
103	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	5	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	5	3	2	4	2	3	2	2		
104	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	5	4	5	4	1	2	2	4	4	4	1	1			
105	4	3	2	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	2	3	4	4	3	5	1	2	2	1	4	3	4	4	4	4	3	1	2	2	2	3	3	5	2	2	4	5	3	3	2		
106	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	1	1	3	4	2	3	5	5	4	2	1	2	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4		
107	4	4	2	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	2	2	5	1	5	4	3	2	2	4	2	3	5	5	5	3	2	4	4	5	2	3	1	4	3	3	4	2	3	1	2		
108	2	4	1	2	3	3	2	2	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	1	4	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4		
109	3	3	2	3	4	4	2	1	2	2	5	5	5	4	4	3	4	3	2	4	1	1	5	4	5	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	1	5	2	2	4	4	3	1	3		
110	2	3	4	3	3	4	1	1	2	1	4	3	3	3	2	2	3	1	1	4	5	5	4	2	2	1	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	2	2	1	3	3			
111	4	3	2	2	2	3	3	2	3	1	4	4	4	4	2	2	2	3	3	1	5	5	3	4	2	4	4	3	2	2	5	5	2	3	4	3	4	1	1	5	3	3	2	4		
112	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	5	2	3	2	5	4	1	2	5	3	3	3	2	4	4	4	3	3	5	3	4	2	4	2	2	2	3	3	4	2		
113	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	1	5	4	4	1	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	5		
114	1	2	2	2	4	4	1	2	1	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	5	2	2	5	3	3	3	4	3	5	1	1	3	4	4	5	5	4	1	1	5	4	5	3	3		
115	3	3	2	3	4	4	1	1	1	1	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	1	1	5	5	4	2	1	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2		
116	2	1	3	4	4	4	2	1	1	2	5	5	5	4	5	4	5	2	2	1	1	2	5	5	4	1	2	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	1	1	5	5	5	2	1
117	3	4	1	2	4	4	2	2	1	2	5	5	4	4	2	3	1	4	3	3	1	1	4	5	3	3	2	4	4	2	2	3	3	1	1	4	1	1	1	4	5	3	3	5		
118	2	1	2	3	2	3	3	1	2	1	3	4	5	4	4	4	3	5	3	2	2	1	1	4	5	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	5	4	3	3		
119	4	4	1	2	4	4	2	2	1	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	1	1	4	5	2	4	3	4	3	3	1	1	2	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4		
120	3	3	3	1	3	2	1	1	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	1	2	4	5	3	2	4	4	4	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	4	5	5		

121	2	3	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	1	1	4	5	3	3	3	4	2	4	2	3	1	1	3	5	1	2	2	3	4	2	2	3	
122	1	1	4	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	4	5	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	1	2	
123	3	2	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	5	5	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	1	1	1	3	3	4	4	5		
124	3	3	3	3	2	2	2	2	4	1	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	1	1	4	5	3	3	2	4	4	3	4	1	4	4	5	3	4	1	2	5	3	3	5	4	
125	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	1	1	4	2	3	1	4	3	5	4	2	3	2	3	1	4	1	
126	2	1	2	4	4	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	2	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
127	2	1	1	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	5	5	1	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	2	2	1	1	3	4	4	4	3	1	2	2	2	4	3	4	1	
128	1	3	2	1	4	4	2	1	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	5	1	1	4	4	3	3	3	3	5	1	2	2	5	5	3	3	5	1	1	4	4	4	1	2	
129	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	1	1	4	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	2	5	5	1	1	1	4	5	3	3	3	
130	1	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	1	2	3	4	3	4	3	3	5	1	4	4	4	3	5	2	4	1	2	5	3	3	5	4	5	4	
131	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
132	1	3	4	3	3	3	1	1	1	1	5	5	1	3	5	3	2	1	2	4	1	3	5	4	3	1	3	1	5	3	5	4	5	1	3	1	5	2	1	4	1	5	3	5	
133	3	3	1	4	4	3	2	3	3	2	5	4	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	5	4	5	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	2	2	
134	4	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	1	1	5	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
135	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	4	4	5	3	4	3	2	4	1	1	5	4	5	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	5	4	3	3	3	4	
136	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	5	5	4	5	3	3	3	3	4	2	1	1	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	4	4	4	1	4	
137	3	2	2	4	4	1	1	2	2	2	4	5	4	3	4	3	3	2	4	4	1	1	5	5	5	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	1	5	1	1	3	4	2	3	5	
138	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	2	2	3	5	1	3	2	1	1	5	5	4	2	1	2	2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	1	1	5	5	5	1	1
139	4	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	1	1	5	3	4	2	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	
140	3	2	2	2	4	4	1	1	1	2	5	3	3	4	2	2	3	4	2	2	1	1	3	4	2	2	4	3	3	1	1	2	4	5	5	3	2	3	3	4	2	2	1	5	
141	1	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	4	3	5	5	1	3	5	1	1	5	4	5	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	4	2	2	5	4	5	3	3	
142	4	4	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	1	1	5	4	5	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	5	1	1	1	5	3	4	4	4	
143	1	4	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	2	2	1	1	3	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	
144	4	1	2	3	4	4	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	3	2	5	4	5	3	1	3	1	4	4	3	2	5	2	3	1	1	4	2	5	3	4		
145	3	2	4	4	4	4	2	3	1	5	5	5	4	5	5	4	1	2	3	3	1	3	4	4	2	1	2	2	4	5	3	4	5	5	5	1	1	1	4	5	5	1	1		
146	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	3	1	4	5	4	5	4	3	5	2	2	2	4	5	5	2	1
147	2	2	1	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	5	4	3	2	1	3	5	2	2	2	4	3	3	2	3	

148	3	3	3	1	4	4	1	1	2	2	5	4	5	3	3	4	4	3	2	3	1	1	4	5	3	3	2	4	4	2	3	5	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	
149	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	2	2	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	5	5	1	3	3	5	5	5	4	2	2	2	2	3	4	2	4	5
150	4	4	2	3	4	4	1	1	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	1	1	5	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	5	2	3	3	4	2	3	2	5	5	
151	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	5	5	2	3	4	1	2	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	5	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	
152	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	3	4	2	2	3	2	5	1	1	4	4	5	3	3	5	4	2	3	2	1	1	3	4	2	2	3	4	2	1	5	3	
153	3	3	3	3	3	2	1	2	3	4	1	1	3	3	2	4	3	3	3	1	1	1	4	4	2	4	3	2	2	2	1	2	5	5	5	4	3	1	1	3	4	2	4	5	
154	3	3	3	3	3	2	1	2	3	4	1	1	3	3	2	4	3	3	3	1	1	1	4	4	2	4	3	2	2	2	1	2	5	5	5	4	3	1	1	3	4	2	4	5	
155	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	3	1	2	2	5	5	4	1	2	2	5	3	3	3	4	
156	1	1	3	3	4	3	2	3	2	2	5	5	5	3	4	3	3	2	3	4	1	1	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	5	3	3	2	4	
157	4	1	4	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	1	1	1	1	5	4	5	3	3	2	2	3	2	3	5	5	4	4	2	2	2	5	3	3	2	4	
158	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	1	1	4	4	5	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	5	4	3	3	2	
159	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	5	5	3	4	2	2	2	3	4	1	1	2	4	4	3	2	3	4	1	2	2	4	4	5	1	5	3	3	2	4	4	1	4	5	
160	2	1	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	4	2	2	5	1	3	5	1	1	5	3	4	4	4	3	2	2	3	1	1	3	5	5	2	2	2	4	5	3	5	4	
161	4	3	1	3	2	3	3	1	2	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	2	1	3	3	4	2	3	1	1	2	2	3	2	1	4	5	2	3	5	
162	2	1	3	4	3	3	2	1	3	2	4	4	4	3	5	5	2	3	5	4	2	2	5	3	3	2	5	4	4	1	1	2	2	3	5	5	3	2	1	4	2	2	3	2	
163	3	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	3	4	5	3	4	2	4	3	4	2	2	5	3	4	3	3	2	3	4	5	5	3	4	2	2	3	1	1	4	5	3	3	2	
164	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	1	1	1	5	3	4	4	4	3	5	2	4	4	5	4	5	5	4	2	2	5	3	3	2	4	
165	1	2	3	4	3	3	2	2	1	2	5	5	5	4	2	2	3	4	5	5	3	1	1	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	3	1	1	5	4	4	
166	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	
167	1	1	4	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	
168	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
169	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	5	4	4	2	2	2	2	4	5	5	4	5	5	4	2	3	3	4	4	5	3	3	
170	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	3	1	1	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3
171	1	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	5	2	2	4	5	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	1	5	3	2	4	4	2	3	3	
172	3	1	4	4	3	3	2	2	1	4	1	2	2	5	4	5	3	3	3	2	2	2	5	3	3	2	4	3	4	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	4	3	4	3	3	
173	3	1	2	4	4	3	1	3	1	3	5	3	4	2	1	5	4	3	1	2	1	2	3	4	3	1	3	2	4	5	4	3	5	3	5	3	1	1	2	3	4	3	2	4	
174	3	1	4	3	4	3	3	1	3	1	4	3	5	3	5	3	5	2	3	1	1	1	3	3	4	1	2	2	1	3	4	3	3	3	3	4	1	1	4	5	4	4	3	2	

175	1	3	2	2	4	3	3	1	2	3	5	4	3	2	4	3	2	2	3	4	1	2	3	3	5	3	1	3	1	4	3	5	4	4	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1
176	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1	3	4	3	5	3	5	4	1	1	2	1	2	5	4	5	2	1	3	1	5	3	5	3	2	5	5	3	1	2	4	5	4	1	2
177	1	2	2	4	4	2	3	1	2	2	5	3	2	2	3	5	3	1	2	3	1	2	5	3	5	3	1	2	3	5	4	3	1	3	2	2	5	1	1	4	3	5	2	3
178	4	4	1	1	3	3	2	1	1	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	5	1	1	1	1	4	4	5	4	5	4	4	2	2	2	4	5	4	1	2
178	1	3	4	4	4	3	1	3	1	4	5	4	5	3	5	2	5	3	1	5	1	2	5	4	5	2	1	2	1	4	5	4	5	4	5	4	2	1	4	5	4	5	5	2
180	3	1	2	3	4	4	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	5	4	1	3	3	3	2	3	1	4	5	5	4	3	1	2	5	4	3	2	1
181	2	3	3	2	4	3	1	2	1	2	5	4	5	4	4	5	4	1	2	3	2	1	4	5	5	3	1	2	1	2	1	5	3	4	1	5	3	1	1	5	5	5	1	1
182	1	4	2	3	3	4	2	1	2	4	4	4	3	3	3	3	5	1	1	2	4	2	4	5	4	3	4	2	1	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	5	1	2
183	4	1	4	4	3	3	2	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	5	4	4	5	5	4	5	1	2	2	3	4	3	2	3	
184	1	2	3	2	2	3	2	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	4	2	3
185	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	1	1	5	4	5	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	5	2	2	5	3	3	2	5
186	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	4	2	2	4	1	5	5	1	1	1	5	3	3	3	2	5	5	2	2	2	3	1	4	5	1	1	1	5	4	3	3	2
187	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	1	1	5	4	4	3	2	4	4	2	3	1	4	4	3	3	2	3	3	5	5	3	2	3
188	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	2	2	5	1	4	3	1	1	5	3	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	5	3	3	4	4
189	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3	2	2	3	4	5	1	1
190	4	2	2	2	3	4	3	2	1	3	4	5	3	3	4	2	3	3	5	4	1	1	3	4	2	4	4	3	1	5	4	2	3	4	2	3	3	1	3	4	2	2	3	3
191	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	5	3	3	2	4	3	5	1	2	4	4	3	4	2	4	2	2	4	5	3	2	5
192	3	1	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	4	3	5	1	4	5	2	2	5	3	4	4	4	5	4	1	3	3	4	2	3	5	1	2	2	5	3	4	4	4
193	4	3	2	3	3	3	2	1	3	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	5	1	1	5	4	5	3	2	4	4	3	1	2	4	3	5	5	2	1	1	3	4	3	4	3
194	1	3	2	3	4	4	2	1	3	3	3	4	3	4	2	2	1	5	3	1	1	1	4	4	5	3	3	4	3	1	1	2	2	3	2	4	2	1	1	3	4	2	4	3
195	2	4	1	1	3	3	2	1	2	2	3	4	4	5	5	5	4	1	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	4	1	2	2	3	2	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2
196	1	1	3	4	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4	2	2	2	3	2	1	3	3	4	4	5
197	4	2	3	3	3	3	2	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	1	4	3	5	2	3	3	3	3	2	2	3	5	3	3	3
198	4	2	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	4	2	2	5	1	4	3	1	1	5	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	1	1	4	2	1	1	3	4	2	4	4
199	2	2	1	1	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	5	1	1	3	4	4	3	4	2	5	1	2	2	3	5	5	3	2	1	1	4	5	2	3	3
200	2	1	2	2	3	4	1	3	2	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	2	2	5	4	5	3	3	3	4	4	1	1	2	3	3	5	1	1	3	4	1	1	5	3
201	2	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4	2	2	5	5	2	3	5	5	1	1	5	4	4	2	4	3	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	2	5	3	4	4	4

202	3	2	2	3	3	4	1	1	3	2	4	4	3	4	1	2	2	1	1	3	1	1	3	4	2	4	3	5	4	2	3	2	2	5	5	3	2	2	2	3	5	3	3	5			
203	2	3	2	3	3	3	1	3	2	4	3	4	3	4	2	2	1	5	3	1	4	3	2	4	4	4	1	1	1	5	3	4	3	3	4	2	4	2	1	4	5	3	3	4			
204	3	1	2	3	4	3	1	2	1	3	5	4	3	2	4	5	4	3	1	2	1	2	5	4	5	2	3	1	2	3	5	4	3	5	3	5	3	1	2	3	4	3	2	1			
205	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	4	4	5	3	3	3	4	2	3	1	1	1	5	4	5	3	3	5	4	2	1	3	3	4	3	3	1	1	1	3	5	5	3	3			
206	4	4	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	5	3	5	3	5	5	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	2	5	3	1	1	5	5	5	1	5			
207	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	5	5	4	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	5	4	1	1	2	2	5	4	5	4	5	4	5	2	1	1	4	5	4	1	2			
208	1	1	3	3	4	4	2	1	3	3	4	4	4	5	5	4	5	2	3	3	1	1	5	4	5	3	3	2	3	4	4	4	3	5	2	2	3	2	2	5	3	4	3	3			
209	4	4	2	2	2	4	4	2	2	1	4	3	5	5	3	4	4	4	4	1	1	1	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	1	2	1	5	4	2	4	3		
210	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1	5	5	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	1	2	3	4	2	1	1	5	3	3	4	2	2	3	3	1	1	4	4	2	4	3			
211	2	1	3	4	3	2	3	1	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4			
212	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	5	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4			
213	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	4	3	4	2	2	3	3	5	4	2	2	5	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3			
214	3	3	1	1	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	3	4	2	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	4	2	2	2	4	2	3	5	5				
215	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	5	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	5	3	3	2	2	5	3	3	2	4			
216	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	5	5	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4			
217	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	4	3	5	2	2	3	5	4	2	1	1	4	5	3	3	4	3	5	2	3	3	4	2	3	4	5	3	3	4	4	4	2	4			
218	4	4	2	2	3	3	3	1	1	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	1	3	3	4	4	3	5	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4			
219	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3		
220	1	1	4	4	3	3	3	1	1	1	4	5	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3	4	5	3	3	3	1	2	4	5	3	3	2			
221	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	1	2	3	4	5	2	2	2	4	3	3	5	4			
222	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	4	1	2	4	5	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2
223	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	4	1	2	3	5	1	1	1	1	3	4	4	2	3	3	2	5	1	2	3	5	5	3	4	4	2	1	4	2	3	3	5			

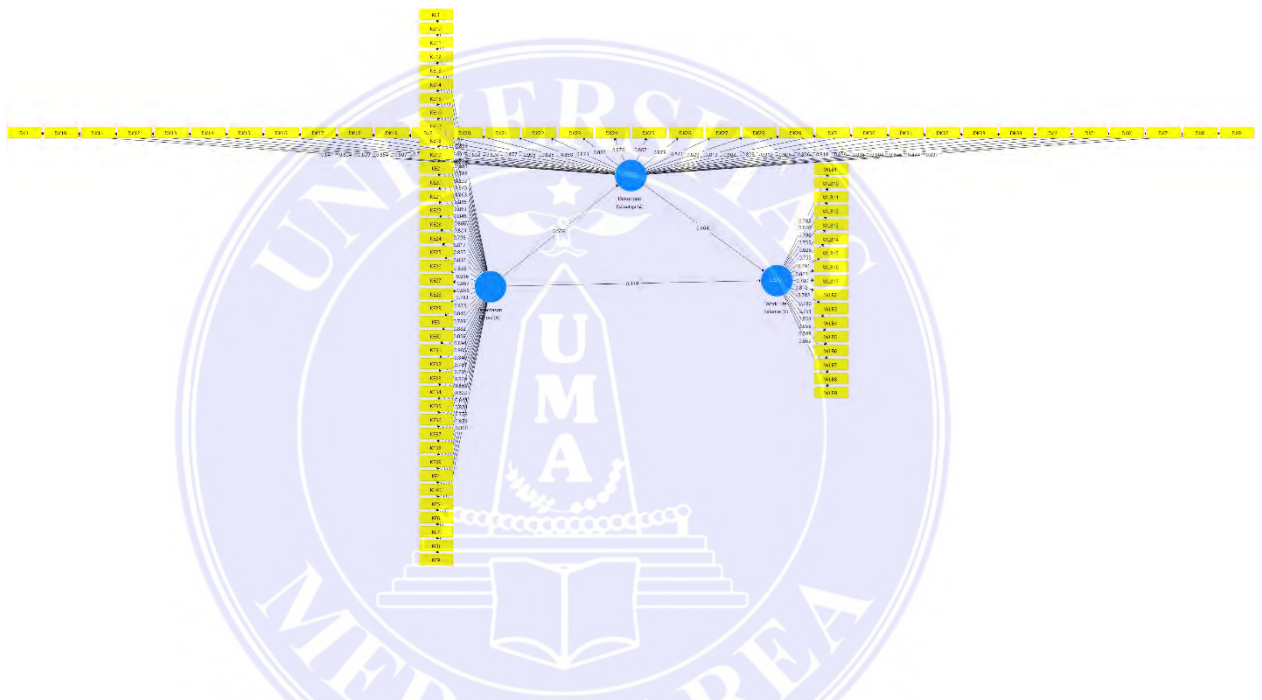


SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

Final Results

Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*



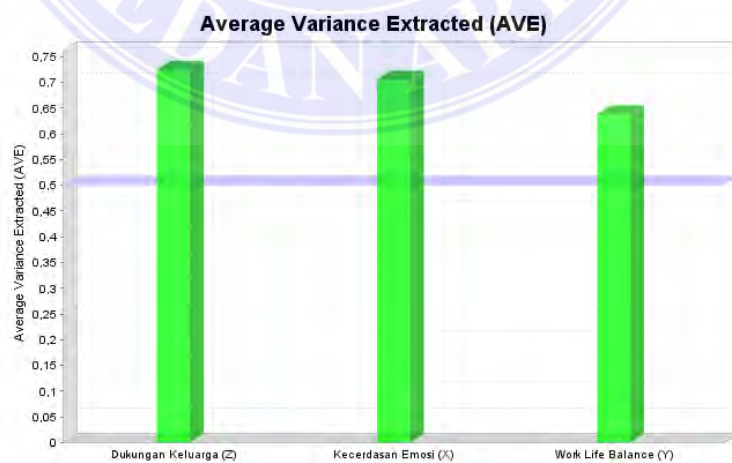
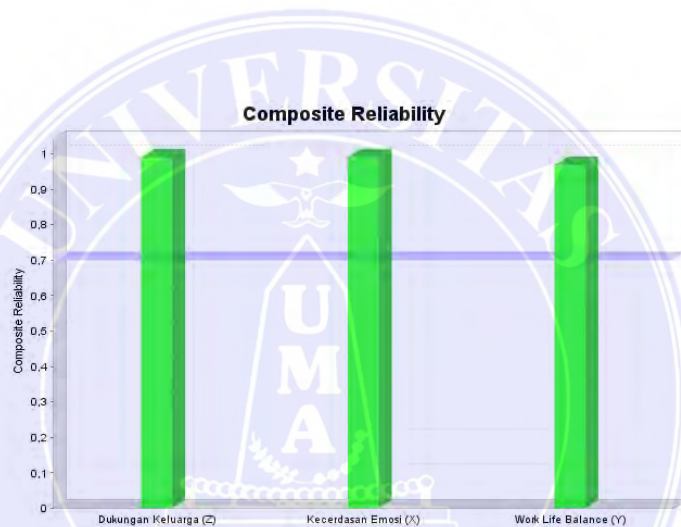
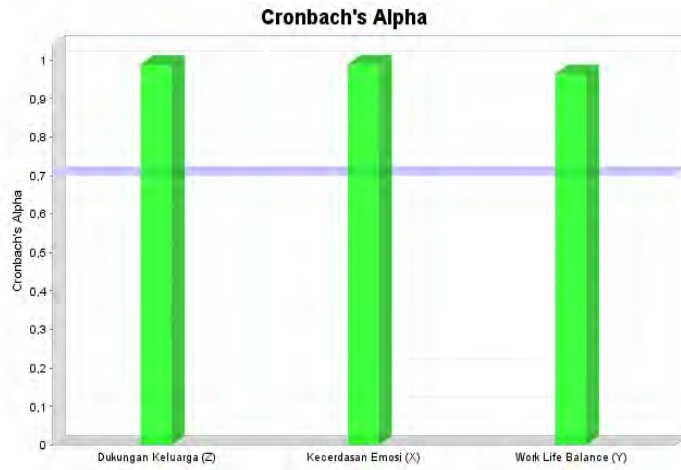
	Dukungan Keluarga (Z)	Kecerdasan Emosi (X)	Work Life Balance (Y)
DK1	0,841		
DK10	0,824		
DK11	0,839		
DK12	0,854		
DK13	0,807		
DK14	0,765		
DK15	0,798		
DK16	0,909		
DK17	0,832		
DK18	0,820		
DK19	0,877		
DK2	0,905		
DK20	0,825		
DK21	0,858		

DK22	0,873		
DK23	0,883		
DK24	0,876		
DK25	0,867		
DK26	0,879		
DK27	0,841		
DK28	0,829		
DK29	0,813		
DK3	0,902		
DK30	0,828		
DK31	0,917		
DK32	0,906		
DK33	0,886		
DK34	0,818		
DK4	0,889		
DK5	0,836		
DK6	0,803		
DK7	0,836		
DK8	0,834		
DK9	0,837		
KE1		0,833	
KE10		0,858	
KE11		0,837	
KE12		0,805	
KE13		0,783	
KE14		0,833	
KE15		0,845	
KE16		0,863	
KE17		0,885	
KE18		0,863	
KE19		0,848	
KE2		0,866	
KE20		0,824	
KE21		0,798	
KE22		0,817	
KE23		0,855	
KE24		0,837	
KE25		0,838	
KE26		0,866	
KE27		0,867	
KE28		0,858	
KE29		0,793	
KE3		0,873	
KE30		0,846	

KE31		0,783	
KE32		0,882	
KE33		0,859	
KE34		0,894	
KE35		0,905	
KE36		0,846	
KE37		0,781	
KE38		0,795	
KE39		0,820	
KE4		0,863	
KE40		0,802	
KE5		0,844	
KE6		0,824	
KE7		0,778	
KE8		0,839	
KE9		0,860	
WLB1			0,785
WLB10			0,840
WLB11			0,798
WLB12			0,755
WLB13			0,826
WLB14			0,755
WLB15			0,791
WLB16			0,823
WLB17			0,780
WLB2			0,812
WLB3			0,782
WLB4			0,780
WLB5			0,751
WLB6			0,854
WLB7			0,855
WLB8			0,709
WLB9			0,865

Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)* dan Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha (CA)*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Keluarga (Z)	0,988	0,989	0,724
Kecerdasan Emosi (X)	0,989	0,990	0,705
Work Life Balance (Y)	0,964	0,968	0,638



Q-Square

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Dukungan Keluarga (Z)	0,219
Work Life Balance (Y)	0,324

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Dukungan Keluarga (Z)	0,312	0,309
Work Life Balance (Y)	0,517	0,512

Goodness of Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,068	0,068

Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

	Dukungan Keluarga (Z)	Kecerdasan Emosi (X)	Work Life Balance (Y)
Dukungan Keluarga (Z)	(0,851)		
Kecerdasan Emosi (X)	0,559	(0,840)	
Work Life Balance (Y)	0,658	0,607	(0,799)

Validitas Diskriminan: Cross-Loading

	Dukungan Keluarga (Z)	Kecerdasan Emosi (X)	Work Life Balance (Y)
DK1	0,841	0,554	0,622
DK10	0,824	0,401	0,516
DK11	0,839	0,415	0,514
DK12	0,854	0,402	0,527
DK13	0,807	0,476	0,559
DK14	0,765	0,494	0,512
DK15	0,798	0,541	0,585
DK16	0,909	0,534	0,630
DK17	0,832	0,397	0,534
DK18	0,820	0,389	0,493
DK19	0,877	0,423	0,558
DK2	0,905	0,541	0,625

DK20	0,825	0,472	0,547
DK21	0,858	0,499	0,585
DK22	0,873	0,472	0,568
DK23	0,883	0,477	0,591
DK24	0,876	0,514	0,605
DK25	0,867	0,516	0,572
DK26	0,879	0,460	0,551
DK27	0,841	0,415	0,536
DK28	0,829	0,410	0,464
DK29	0,813	0,411	0,470
DK3	0,902	0,551	0,631
DK30	0,828	0,566	0,579
DK31	0,917	0,530	0,633
DK32	0,906	0,508	0,579
DK33	0,886	0,444	0,556
DK34	0,818	0,428	0,532
DK4	0,889	0,499	0,600
DK5	0,836	0,496	0,573
DK6	0,803	0,456	0,508
DK7	0,836	0,471	0,532
DK8	0,834	0,422	0,517
DK9	0,837	0,445	0,531
KE1	0,470	0,833	0,555
KE10	0,551	0,858	0,541
KE11	0,478	0,837	0,515
KE12	0,366	0,805	0,433
KE13	0,330	0,783	0,423
KE14	0,401	0,833	0,460
KE15	0,419	0,845	0,507
KE16	0,479	0,863	0,558
KE17	0,526	0,885	0,559
KE18	0,528	0,863	0,543
KE19	0,526	0,848	0,527
KE2	0,478	0,866	0,550
KE20	0,527	0,824	0,521
KE21	0,288	0,798	0,405
KE22	0,362	0,817	0,443
KE23	0,422	0,855	0,480
KE24	0,510	0,837	0,508
KE25	0,473	0,838	0,486
KE26	0,525	0,866	0,544
KE27	0,564	0,867	0,567
KE28	0,495	0,858	0,538
KE29	0,393	0,793	0,423

KE3	0,519	0,873	0,581
KE30	0,457	0,846	0,472
KE31	0,268	0,783	0,398
KE32	0,592	0,882	0,578
KE33	0,562	0,859	0,545
KE34	0,581	0,894	0,587
KE35	0,601	0,905	0,604
KE36	0,542	0,846	0,551
KE37	0,413	0,781	0,481
KE38	0,287	0,795	0,403
KE39	0,400	0,820	0,443
KE4	0,520	0,863	0,511
KE40	0,420	0,802	0,496
KE5	0,372	0,844	0,501
KE6	0,443	0,824	0,457
KE7	0,296	0,778	0,388
KE8	0,476	0,839	0,537
KE9	0,477	0,860	0,546
WLB1	0,408	0,519	0,785
WLB10	0,545	0,459	0,840
WLB11	0,565	0,419	0,798
WLB12	0,417	0,507	0,755
WLB13	0,511	0,505	0,826
WLB14	0,403	0,482	0,755
WLB15	0,556	0,483	0,791
WLB16	0,612	0,502	0,823
WLB17	0,620	0,520	0,780
WLB2	0,551	0,495	0,812
WLB3	0,457	0,499	0,782
WLB4	0,614	0,401	0,780
WLB5	0,387	0,462	0,751
WLB6	0,524	0,479	0,854
WLB7	0,634	0,473	0,855
WLB8	0,396	0,486	0,709
WLB9	0,617	0,562	0,865

Validitas Diskriminan: HTMT

	Dukungan Keluarga (Z)	Kecerdasan Emosi (X)	Work Life Balance (Y)
Dukungan Keluarga (Z)			
Kecerdasan Emosi (X)	0,548		
Work Life Balance (Y)	0,662	0,616	

Uji Signifikansi (Uji Hipotesis) Pengaruh

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Keluarga (Z) -> Work Life Balance (Y)	0,464	0,456	0,115	4,034	0,000
Kecerdasan Emosi (X) -> Dukungan Keluarga (Z)	0,559	0,561	0,083	6,766	0,000
Kecerdasan Emosi (X) -> Work Life Balance (Y)	0,349	0,353	0,118	2,950	0,003

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosi (X) -> Dukungan Keluarga (Z) -> Work Life Balance (Y)	0,259	0,253	0,068	3,805	0,000



LAMPIRAN IV

ADMINISTRASI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

03 Agustus 2023

Nomor : 974/PPS-UMA/D/01/VIII/2023
 Lamp : -
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu :
Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Pemerintah Kota Medan
Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.32,
Pangkalan Masyur, Kec. Medan Johor,
Kota Medan, Sumatera Utara 20233
 Di -
 Tempat

Dengan hormat,

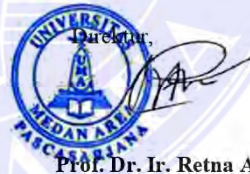
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
 NPM : 211804056
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara”**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,

 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :
 1. Ketua Program Studi – M.Psi





UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

03 Agustus 2023

Nomor : 974/PPS-UMA/D/01/VIII/2023
 Lamp : -
 Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Pemerintah Kota Medan
Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.32,
Pangkalan Masyur, Kec. Medan Johor,
Kota Medan, Sumatera Utara 20233
 Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
 NPM : 211804056
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

“Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara”

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,

 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS





PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode Pos 20143
 Telp. (061) 7873439 Fax. (061) 7873314
 E-mail : brida@pemkomedan.go.id Website : www.brida.pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000.9/1501

DASAR	: 1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan. 2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.
MENIMBANG	: Surat dari Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area Nomor 974/PPS-UMA/D/01/VIII/2023 Tanggal 03 Agustus 2023 Perihal Izin Penelitian.
NAMA	: Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
NPM	: 211804056
JURUSAN	: Magister Psikologi
LOKASI	: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan
JUDUL	: "Peran Kecerdasan Emosi Terhadap Work Life Balance dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara"
LAMANYA	: 1 (satu) bulan
PENANGGUNG JAWAB	: Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area

Melakukan Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@pemkomedan.go.id).
5. Surat keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
 Pada Tanggal : 04 Agustus 2023

Ditandatangani secara elektronik oleh :
**KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
 KOTA MEDAN,**



MANSURSYAH, S, Sos, M. AP
 Pembina Tk. I(IV/b)
 NIP 196805091989091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan.
3. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Arsip.



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan BSE.
 - UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."



PEMERINTAH KOTA MEDAN
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jalan Arief Lubis No. 2 Telp. (061) 88741367 Medan 20235
e-mail : kotamedansatpolpp@gmail.com

Nomor : 070 / 6423
Sifat : Penting.
Lampiran : 1 (satu) berkas.
Hal : Izin Penelitian

Medan, 16 Agustus 2023

Kepada Yth :
Direktur Pasca Sarjana
Universitas Medan Area

di -
Medan.

1. Berdasarkan surat Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Meda, Nomor: 00.9/1501 tanggal 04 Agustus 2023 perihal izin penelitian, bahwa :

Nama : ARDHA AULIA ROVICA BR. SEMBIRING
NPM : 211804056
Jurusan : Magister Psikologi
Judul : "Peran Kecerdasan Emosi Terhadap Work Life Balance Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan Di Sumatera Utara."

2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan diterima untuk melakukan penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan selama 1 (satu) bulan.
3. Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih..

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

RAKHMAT ADISYAH PUTRA HARAHAP, S.STP, M.A.P.
Pembina Utama Muda
NIP. 197501271995111-002

Tembusan :

1. Yth. Wali Kota Medan;
2. Peringgal.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jalan Arief Lubis No. 2 Telp. (061) 88741367 Medan 20235
e-mail : kotamedansatpolpp@gmail.com

Medan, 18 September 2023

Nomor : 070/7401
Sifat : Biasa
Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth :
Direktur Pasca Sarjana
Universitas Medan Area
di-

Medan

1. Berdasarkan surat Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan Nomor 070/6423, tanggal 16 Agustus 2023, hal Izin Penelitian, bahwa :

Nama : ARDHA AULIA ROVICA BR. SEMBIRING
NPM : 211804056
Jurusan : Magister Psikologi
Judul : "Peran Kecerdasan Emosi terhadap Work Life Balance dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan di Sumatera Utara."

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan pada tanggal 16 September 2023.
3. Demikian disampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA MEDAN

RAKHMAT ADISYAH PUTRA HARAHAP, S.STP, M.A.P.
Pembina Utama Muda
NIP. 19750127-199511 1 002



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

14 Agustus 2023

Nomor : 1026/PPS-UMA/D/01/VIII/2023
 Lamp : -
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu :
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai
Jl. Jenderal Gatot Subroto No. 65, Limau Mungkur,
Kota Binjai, Sumatera Utara 20717
 Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
 NPM : 211804056
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara”**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktor,


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi





UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

14 Agustus 2023

Nomor : 1026/PPS-UMA/D/01/VIII/2023
 Lamp : -
 Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai
Jl. Jenderal Gatot Subroto No. 65, Limau Mungkur,
Kota Binjai, Sumatera Utara 20717
 Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
 NPM : 211804056
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

“Peran Kecerdasan Emosi terhadap *Work Life Balance* dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara”

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,

 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS





PEMERINTAH KOTA BINJAI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl.Jend.Gatot Subroto No. 65 Telp. 061 – 8823619 Fax. 061 - 8823619

Binjai 20717

Email : bakesbangbinjai@yahoo.com

Binjai, 23 Agustus 2023

Nomor : 0009.2-1704
 Lampiran : -
 Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Pascasarjana
 Universitas Medan Area
 Di-
 Medan

REKOMENDASI

Sehubungan dengan surat nomor : 1026 / PPS – UMA / D / 01 / VIII / 2023 Tanggal 14 Agustus 2023 perihal tersebut diatas, kepada :

Nama : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
 NPM : 211804056
 Alamat : Jl.Glugur Rimbun No.618 Dsn. IV
 Pekerjaan : Mahasiswi
 Tempat Penelitian : Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Kota Binjai
 Judul : "Peran Kecerdasan Emosi Terhadap Work Life Balance Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara."
 Lamanya : 1 (Satu) Bulan
 Penanggung Jawab : Prof.Dr.Ir.Retna Astuti K, MS

Berkenaan dengan hal tersebut, pihak kami tidak menaruh keberatan dengan catatan sebagai berikut :

- Untuk Pengawasan diminta surat izin yang dikeluarkan oleh Wali Kota Binjai supaya tembusannya diberikan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai
- Yang bersangkutan diwajibkan mematuhi ketentuan/peraturan yang berlaku dan menjaga keamanan / ketertiban umum.
- Selambat-lambatnya 1 (satu) Bulan setelah berakhir mengadakan Penelitian, diwajibkan melaporkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai.

Demikian untuk dimaklumi

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
 DAN POLITIK KOTA BINJAI
 Drs. RUSLIANTO, M.Pd
 PEMBINA Tk.I
 NIP.196706211997021002

Tembusan :

- Bapak Wali Kota Binjai (sebagai laporan)
- Kepala Bappeda Kota Binjai
- Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Kota Binjai
- Yang Bersangkutan
- Arsip

CS Scanned with CamScanner



PEMERINTAH KOTA BINJAI
SEKRETARIAT DAERAH KOTA

Jalan Jenderal Sudirman, No.6 Telepon 8821784 – 8821748
BINJAI - 20714

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 050 . 9 . 1 . 7028

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Binjai Nomor 13 Tahun 2016 tanggal 13 April 2016 tentang Pedoman Kelitbang dan Inovasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai dan setelah membaca/memperhatikan Surat dari Universitas Medan Ares Nomor 1026/PPS-UMA/D/01/VIII/2023 tanggal 14 Agustus 2023 tentang Izin Penelitian dan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai Nomor 0009.2 -1704 tanggal 23 Agustus 2023 tentang Rekomendasi Izin Penelitian, dengan ini kami berikan Izin Penelitian kepada :

Nama	: Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
NPM	: 211804056
Alamat	: Jl. Glugur Rimbun No.618 dusun.VI
Pekerjaan	: Mahasiswi
Kewarganegaraan	: Indonesia
Judul	: "Peran Kecerdasan Emosi Terhadap Work Life Balance dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara"
Peserta	: Sendiri
Tempat Penelitian	: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai
Lamanya	: 1 (satu) Bulan
Penanggung Jawab	: Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K,MS

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan Penelitian, terlebih dahulu harus melapor dan berkonsultasi kepada Kepala Badan/Dinas/Kantor/Instansi di tempat Penelitian.
2. Harus mematuhi persyaratan dan peraturan yang berlaku di wilayah Kota Binjai.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak ada kaitannya dengan tujuan penelitian.
4. Hasil lengkap Penelitian diserahkan kepada Bappeda Kota Binjai sebagai laporan berupa 2 (dua) rangkap dalam bentuk hard copy dan soft copy berupa PDF yang di kirim ke alamat email bidanglitbangbinjai@gmail.com selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah Penelitian selesai dilakukan.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan batal atau tidak mendapat izin dari Pemerintah Kota Binjai apabila pemegang izin tidak mengindahkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
6. Surat Izin Penelitian ini berlaku selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dikeluarkan.

Demikian Surat Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bersedia mematuhi
Ketentuan Butir 1 s.d 6

Ardha Aulia Rovica Br Sembiring

Dikeluarkan di Binjai
pada tanggal 31 Agustus 2023

An. WAKIL KOTA BINJAI
SEKRETARIS DAERAH KOTA



Tembusan Yth:

1. Wali Kota Binjai (sebagai laporan).
2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai.
4. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai
5. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Ares

Scanned with CamScanner



PEMERINTAH KOTA BINJAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL PP)

Jalan Jambi Kec. Binjai Selatan No. Telp. (061) 8826921

Nomor	: 0009.2 - 2244 /SATPOLPP/IX/2023	Binjai, 25 September 2023
Sifat	: Biasa	Kepada Yth :
Lampiran	: -	Pascasarjana Universitas Medan Area
Perihal	: Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	di - Medan

Berdasarkan Surat Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai Nomor : 0009.2-1968/SATPOLPP/VII/2023 Tanggal 23 Agustus 2023 Perihal Izin Penelitian.

Berkenaan dengan hal tersebut dengan ini kami memberikan izin kepada :

Nama	: Ardha Aulia Rovica Br.Sembiring
NPM	: 211804056
Jenjang Pendidikan	: Magister (S-2)
Program Studi	: Magister Psikologi

Telah selesai melaksanakan Penelitian pada tanggal 23 September 2023 di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai dengan judul "Peran Kecerdasan Emosi Terhadap Work Life Balance Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara".

Demikian disampaikan untuk menjadi urusan selanjutnya.

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA BINJAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
HARIANSYAH PUTRA POHAN, S.STP
PEMUDA TINGKAT I
NIP. 19830731 200112 1 001

Tembusan :

1. Wali Kota Binjai;
2. Kepala Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik;
3. Arsip.

Scanned with CamScanner