

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI DI PT. MAYBRAT LESTARI

SKRIPSI

Oleh:

KLARA AULIA BR PANJAITAN

218600247



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

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 (repositori.uma.ac.id)20/1/26

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI DI PT. MAYBRAT LESTARI

SKRIPSI

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

Universitas Medan Area

Oleh:

KLARA AULIA BR PANJAITAN

218600247

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

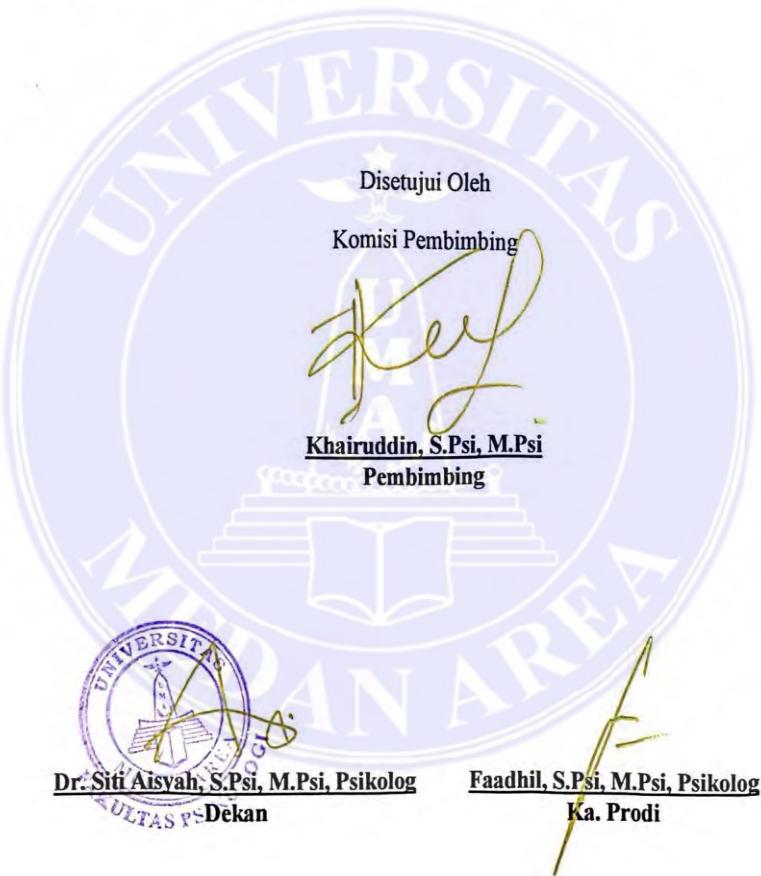
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)20/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Work-Life Balance*
Pada Pegawai PT. Maybrat Lestari

Nama : Klara Aulia Br Panjaitan
NPM : 218600247
Fakultas : Psikologi



Tanggal disetujui: 20 Mei 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

iii

Document Accepted 20/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/26

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Mei 2025



Klara Aulia Br Panjaitan

218600247



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Klara Aulia Br Panjaitan

NPM : 218600247

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Work-Life Balance* Pada Pegawai PT. Maybrat Lestari. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 20 Mei 2025

Yang menyatakan



(Klara Aulia Br Panjaitan)

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI PT. MAYBRAT LESTARI

Klara Aulia Br Panjaitan
218600247

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap work-life balance. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi berjumlah 93 pegawai PT. Maybrat Lestari, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala kecerdasan emosional dan work-life balance. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap work-life balance dengan nilai signifikansi $P = 0,000 < 0,05$, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,837 atau kontribusi pengaruh sebesar 83,7%, dan nilai T hitung = 21,652. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $y = 4,582 + 0,920x$, yang berarti setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan work-life balance sebesar 0,920 satuan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. Baik kecerdasan emosional (mean empiris = 98,473 > mean hipotetik = 69) maupun work-life balance (mean empiris = 95,161 > mean hipotetik = 66) berada dalam kategori sangat tinggi.

Kata Kunci: kecerdasan emosional; *work-life balance*; pegawai



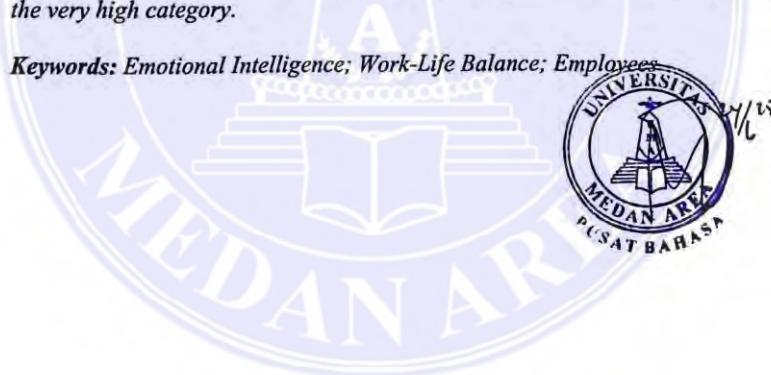
ABSTRACT

**THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON WORK-LIFE
BALANCE AMONG EMPLOYEES OF PT. MAYBRAT LESTARI**

**BY:
KLARA AULIA BR PANJAITAN
NPM: 218600247**

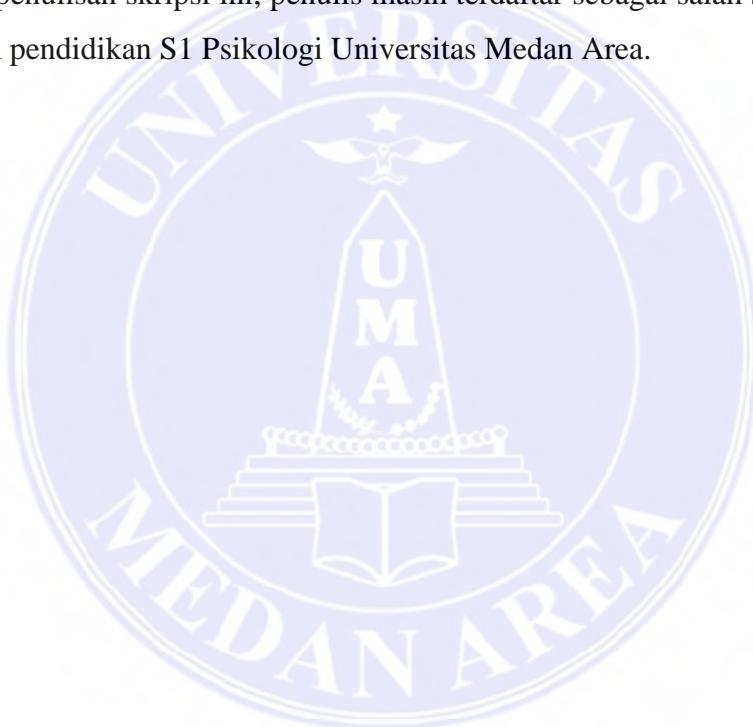
This research aimed to determine the effect of emotional intelligence on work-life balance. The research method used a quantitative approach with a population of 93 employees of PT. Maybrat Lestari, who were also used as the sample through total sampling technique. The instruments used for data collection were the emotional intelligence scale and the work-life balance scale. Data analysis was carried out using a simple linear regression test. The results showed that there was a significant effect of emotional intelligence on work-life balance with a significance value of $P = 0.000 < 0.05$, a coefficient of determination (R^2) of 0.837 or an effect contribution of 83.7%, and a T-count value of 21.652. The obtained regression equation was $y = 4.582 + 0.920x$, which means that every one-unit increase in emotional intelligence increased work-life balance by 0.920 units. Thus, the hypothesis in this research was accepted. The results of this research showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on work-life balance. This means that the higher the emotional intelligence of the employees, the higher their level of balance between work and personal life. Both emotional intelligence (empirical mean = 98.473 > hypothetical mean = 69) and work-life balance (empirical mean = 95.161 > hypothetical mean = 66) were in the very high category.

Keywords: Emotional Intelligence; Work-Life Balance; Employees



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Klara Aulia Br Panjaitan lahir di Kisaran pada 4 Agustus 2003. Putri dari bapak Muslim Panjaitan dan ibu Susiana Mardiah. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis memulai Pendidikan formal di SDN 010133 Aek Songsongan dan lulus pada tahun 2015. kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN 1 Bandar Pulau dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan Pendidikan di SMAN 2 Kisaran dan lulus pada tahun 2021. Penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 UMA dengan program studi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan segala kemudahan dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sehingga tugas penyusunan skripsi dengan judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Work-Life Balance* pada Pegawai di PT. Maybrat Lestari”, dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan saran. Terima kasih juga kepada susunan penguji ibu Shirley Melita S Meliala, S.Psi., M.Psi, ibu Fikriyah Iftinan Fauzi, S.Psi., M.Psi, dan bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi, serta penulis juga berterima kasih kepada seluruh pegawai PT. Maybrat Lestari yang telah bersedia bekerjasama untuk penyelesaian penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua yaitu Bapak Muslim Panjaitan dan Ibu Susiana Mardiah, serta kedua adik saya Zeiny Nisrina Br Panjaitan dan Afnan Fabio Panjaitan, dan keluarga penulis yang selalu memberikan semangat pada penulis. Terima kasih kepada teman-teman yang selalu membersamai Dinda, Deby, Dara, Widya, Atikah, Sholika, Fanny, Dhilla, Olivia, Zahroh, Amirah, Nina, Januaristi, Ananta, dan Elisabeth.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 20 Mei 2025



Klara Aulia Br Panjaitan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Hipotesis Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Manfaat Teoritis	12
1.5.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.2 Faktor-Faktor <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.3 Aspek-Aspek <i>Work-Life Balance</i>	17
2.1.4 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	20
2.2 Kecerdasan Emosional	21
2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional	21
2.2.2 Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional.....	24
2.2.3 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional	25
2.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional	28

2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	33
2.4 Kerangka Konseptual	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	36
3.2 Bahan dan Alat	36
3.3 Metodologi Penelitian	36
3.4 Identifikasi Variabel	36
3.5 Definisi Operasional	37
3.5.1 <i>Work-Life Balance</i>	37
3.5.2 Kecerdasan Emosional	38
3.6 Populasi dan Sampel.....	38
3.6.1 Populasi	38
3.6.2 Sampel.....	38
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.7 Prosedur Kerja	39
3.7.1 Persiapan Administrasi.....	39
3.7.2 Persiapan Alat Ukur	39
3.7.3 Uji Coba Alat Ukur	41
3.7.4 Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.1.2 Uji Normalitas	47
4.1.3 Uji Linearitas Pengaruh.....	48
4.1.4 Uji Heterokedastisitas	48
4.1.5 Uji Hipotesis	49
4.2 Pembahasan	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Simpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	68

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Distribusi Aitem Skala Kecerdasan Emosional	40
Tabel 3.2	Distribusi Aitem Skala <i>Work-Life Balance</i>	40
Tabel 4.1	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kecerdasan Emosional.....	46
Tabel 4.2	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala <i>Work-Life Balance</i>	47
Tabel 4.3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	47
Tabel 4.4	Hasil Perhitungan Uji Linearitas Pengaruh.....	48
Tabel 4.5	Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana.....	50
Tabel 4.7	Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Kurva Kategorisasi Kecerdasan Emosional	54
Gambar 4.2 Kurva Kategorisasi <i>Work-Life Balance</i>	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	69
Lampiran 2 Data Responden	73
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	82
Lampiran 4 Hasil Analisis Data	86
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Work-Life Balance (WLB) telah menjadi isu penting yang dihadapi oleh pekerja di era modern, terutama di Kota Medan. *Work-Life Balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, hobi, dan waktu untuk diri sendiri. Ketidakseimbangan dalam *Work-Life Balance* dapat menyebabkan berbagai masalah serius, seperti stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang akhirnya berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik cenderung lebih produktif, lebih puas dengan pekerjaan, dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik (Greenhaus & Allen, 2011; Guest, 2017).

Di Indonesia, termasuk di Kota Medan, laporan Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental di tempat kerja semakin meningkat, dengan data yang menunjukkan bahwa 22% pekerja mengalami stres tinggi akibat beban kerja yang berlebihan dan tuntutan hidup yang tidak seimbang (BPS, 2022). Salah satu masalah utama yang terkait dengan *work-life balance* adalah meningkatnya tuntutan pekerjaan yang sering kali tidak sejalan dengan kebutuhan individu. Banyak karyawan merasa terjebak dalam budaya kerja yang mengutamakan jam kerja panjang dan kinerja tanpa mempertimbangkan kesejahteraan individu (Hirschi et al., 2019). Survei terbaru oleh Gallup (2023) mencatat bahwa sekitar 54% karyawan melaporkan

merasa tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Permasalahan *work-life balance* ini juga terjadi pada bidang Industri konstruksi. Dimana saat ini di Indonesia memainkan peran vital dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional, mencakup pembangunan jalan, jembatan, perumahan, fasilitas industri, serta proyek-proyek strategis lainnya. Perusahaan-perusahaan konstruksi di Indonesia bekerja sama dengan pemerintah dan sektor swasta untuk memenuhi kebutuhan infrastruktur yang terus berkembang seiring dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi. Di kota-kota besar seperti Medan, sektor ini semakin dinamis, dengan banyak perusahaan konstruksi yang terlibat dalam proyek-proyek skala besar yang mendukung pengembangan kawasan industri dan urbanisasi. Namun, industri ini juga terkenal dengan tantangan besar yang dihadapi pekerja lapangan dan manajemen proyek, terutama tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat di bawah kondisi yang sering kali menuntut.

PT. Maybrat Lestari, salah satu perusahaan konstruksi terkemuka di Medan, berperan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur di Sumatera Utara. Namun, seiring dengan peran strategisnya, perusahaan ini juga menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) bagi pegawainya. Tekanan untuk menyelesaikan proyek tepat waktu, ditambah dengan kondisi kerja yang sering kali berat, serta berbagai permasalahan keluarga ataupun pribadi di luar pekerjaan menjadikan isu *work-life balance* sangat mendesak. Poin pentingnya adalah apakah seorang pegawai bisa menyeimbangkan dua kehidupan diwaktu yang bersamaan, yaitu kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Ketidakseimbangan ini tidak hanya berpotensi

mempengaruhi produktivitas dan efisiensi pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan risiko *burnout* dan *turnover*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan seperti PT. Maybrat Lestari untuk menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai prioritas dalam strategi bisnis mereka, guna menjaga keberlanjutan dan kualitas kinerja jangka panjang.

Fisher (2001), *Work-Life Balance* (WLB) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan serta kehidupan pribadi dengan cara yang saling menguntungkan, tanpa adanya konflik yang berlebihan antara kedua peran tersebut. Dalam pandangan Fisher, *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu secara seimbang, tetapi lebih pada bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat hidup berdampingan secara harmonis.

Berdasarkan penjelasan di atas *work-life balance* adalah penyelarasan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, namun masih banyak pegawai yang kesulitan dalam menerapkannya. Padahal hal ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan pegawai. Adapun aspek *Work-Life Balance* terdiri dari: 1) Gangguan pekerjaan karena kehidupan pribadi (*work interference personal life*), 2) Gangguan kehidupan pribadi oleh pekerjaan (*personal life inference work*), 3) Peningkatan kehidupan kerja (*personal life enhancement of work*), dan 4) Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*) (Fisher, 2001).

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau *work-life balance*, semakin mendapat perhatian. Keseimbangan ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola

tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif. Hal ini mencakup pengaturan waktu yang memadai, keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan dalam kedua aspek tersebut. Keseimbangan yang baik tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu tetapi juga dapat berdampak positif pada efektivitas dan produktivitas di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Maybrat Lestari, beberapa gambaran pekerjaan yang dihadapi pegawai adalah memfollow-up progres pekerjaan melalui *whatsapp group* yang menuntut pegawai untuk benar-benar fokus pada pekerjaan. Bagian Divisi Sumber Daya Manusia PT. Maybrat Lestari mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk fokus pada jam kerja mendapat pandangan berbeda dari keluarga. Namun, pandangan tersebut masih terbilang wajar karena harus ada penyesuaian dengan lingkungan kerja yang berbeda dari tempat kerja sebelumnya. Wakil Direktur PT. Maybrat Lestari mengungkapkan bahwa dalam beberapa proyek konstruksi memang mengharuskan pegawai lembur dalam batas normal dan kebijakan dari perusahaan adalah memberikan insentif.

Tuntutan dalam menghadapi beban pekerjaan yang tidak sedikit dan kondisi psikologis yang ingin dekat dengan keluarga mengharuskan pegawai untuk dapat menyeimbangkannya. Apabila pegawai tidak bisa menyerapkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka akan terjadi penurunan kualitas pekerjaan, menunda jadwal, berpotensi kehilangan promosi dan meningkatkan ketidakpuasan hidup. Ditemukan beberapa permasalahan kehidupan pribadi pegawai PT. Maybrat Lestari yang dapat menghambat pekerjaan di proyek konstruksi seperti kebutuhan insentif dan kurangnya *quality time* dengan keluarga. Kurangnya *quality time* di

rumah bersama keluarga tidak jarang disebabkan karena pegawai masih memfollow up pekerjaan di *Whatsapp group*. Sebagai perusahaan konstruksi yang terus bergerak maju, PT. Maybrat Lestari memiliki menerapkan kebijakan sebagai solusi permasalahan karyawan seperti pembatasan waktu kerja yang jelas serta pemberian insentif yang lebih tepat dan proporsional. Keterangan Wakil Direktur PT. Maybrat Lestari ini termasuk kedalam aspek *work-life balance* yaitu gangguan pekerjaan karena kehidupan pribadi (*work interference personal life*).

Sebagai perusahaan yang terlibat dalam proyek pembangunan pemerintah, PT. Maybrat Lestari memiliki kesempatan dalam menghadapi berbagai tantangan konstruksi dengan waktu dan beban kerja yang sudah terjadwal. Hal tersebut didukung oleh pernyataan salah satu pegawai yang sering terlibat dalam proyek yang mengharuskannya untuk tinggal jauh dari keluarga selama tiga hingga enam bulan. Kondisi yang demikian tentu akan mengganggu kehidupan pribadi, terlebih pada pegawai yang kebetulan memiliki konflik di keluarga. Meskipun berpotensi untuk mengganggu hubungan keluarga, pengalaman ini memberikan kesempatan baginya untuk bisa lebih fokus pada pekerjaan sambil tetap berusaha menjaga hubungan dengan keluarga seperti menyempatkan menghubungi keluarga disaat istirahat dan jam selesai kerja. Hal ini sejalan dengan salah satu aspek *work-life balance* yaitu gangguan kehidupan pribadi oleh pekerjaan (*personal life interference work*).

Selanjutnya, seorang pegawai menjelaskan bahwa sebagai seorang kepala keluarga yang memiliki tanggung jawab dan dedikasi dalam memenuhi setiap kebutuhan baik itu kebutuhan lahir dan batin, serta orang tuanya tidak jarang mempengaruhi tingkat emosional pribadi saat ditempat kerja. Hal ini menjadi

tantangan pribadi untuk bisa tetap fokus pada pekerjaan ditambah dengan dukungan tim kerja dan lingkungan kerja yang baik. Selain dukungan tim kerja, pegawai juga berusaha untuk membatasi hal terkait pekerjaan selama di rumah dengan mensenyapkan notifikasi pekerjaan sehingga waktu berkumpul dengan keluarga dapat lebih baik. Selain itu pegawai PT. Maybrat Lestari sering memanfaatkan fasilitas ruang istirahat dan ruang literasi untuk sekedar melepaskan kepenatan yang dirasakan. Pegawai PT. Maybrat Lestari menyadari bahwa pekerjaan menuntut untuk tetap fokus, sehingga untuk menjaga kualitas kerja harus mendapatkan waktu tidur yang berkualitas. Hal ini termasuk aspek *work-life balance* yaitu peningkatan kehidupan kerja melalui kehidupan pribadi (*personal life enhancement of work*).

Manajer proyek di perusahaan menjelaskan bahwa pada saat pertama kali menjadi seorang manajer, ia memiliki tanggungjawab pekerjaan yang banyak. Sehingga mempengaruhi kehidupannya di luar pekerjaan. Sebagai seorang manajer yang memiliki banyak jadwal internal dan eksternal, perubahan ritme kerja yang cepat dan padat sangat mempengaruhi kehidupan keluarga. Lebih banyak waktu yang digunakan untuk pekerjaan daripada untuk keluarga. Padahal, kehadiran seorang kepala keluarga sangat dibutuhkan untuk membina, mendidik, dan menghabiskan waktu bersama. Namun, setelah menjalani beberapa proyek dengan intensitas kerja yang tinggi dia memiliki keterampilan baru dalam hal manajemen waktu dan keterampilan koordinasi tim yang meningkat sehingga membawa dampak positif kepada pekerja lainnya. Keterampilan manajerial yang didapat seperti melakukan perencanaan untuk tugas-tugas prioritas. Hal tersebut termasuk dari salah satu aspek *work-life balance* yaitu peningkatan kehidupan pribadi melalui kehidupan kerja (*work enhancement of personal life*).

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau *work-life balance*, semakin mendapat perhatian. Keseimbangan ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif. Hal ini mencakup pengaturan waktu yang memadai, keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan dalam kedua aspek tersebut. Keseimbangan yang baik tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu tetapi juga dapat berdampak positif pada efektivitas dan produktivitas di tempat kerja.

Sebagai perusahaan yang memiliki peran penting dalam sektor konstruksi, PT. Maybrat Lestari harus mempertimbangkan strategi untuk mengatasi tantangan *work-life balance*. Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pegawai tetapi juga akan berkontribusi pada produktivitas dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, penting bagi PT. Maybrat Lestari untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Salah satu faktor yang menjadi penentu *Work-Life Balance* adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional karyawan perlu ditingkatkan, termasuk peningkatan harga diri agar emosi negatif tidak mudah ditunjukkan, emosi dapat diekspresikan dengan baik, kreativitas dapat dikembangkan, serta toleransi dan kepercayaan diri dapat ditingkatkan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Poulose & Sudarsan (2014); Fiernaningsih dkk. 2024).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain (Salovey & Mayer, 1990). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *work-life balance*, di mana individu dengan Kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola stres, beradaptasi dengan perubahan, dan membangun hubungan interpersonal yang lebih baik (Sahdra et al., 2021). Dalam studi yang dilakukan oleh Malinowski dan Lim (2023), ditemukan bahwa individu yang memiliki tingkat Kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk mengelola emosi dan reaksi mereka dalam situasi stres, yang pada gilirannya meningkatkan *work-life balance* mereka.

Salovey & Mayer (1997) membagi kecerdasan emosional menjadi beberapa aspek, yaitu: mengenali diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wong dan Law (2002) menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berhubungan positif dengan *work-life balance*. Dalam studi mereka, peningkatan satu unit dalam kecerdasan emosional diukur berkorelasi dengan *work-life balance*, menunjukkan bahwa individu yang memiliki Kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki *work-life balance* yang lebih baik. Penelitian lain oleh Iqbal et al. (2023) menegaskan bahwa Kecerdasan emosional berkontribusi secara signifikan terhadap *work-life balance* dengan memberikan kemampuan individu untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan. Penelitian terbaru oleh Alavi dan Ranjbar

(2023) juga mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara Kecerdasan emosional dan *work-life balance*, di mana mereka menemukan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berkorelasi dengan peningkatan *work-life balance*.

Namun, meskipun Kecerdasan emosional sangat diperlukan para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif, hal ini justru masih menjadi hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan PT. Maybrat Lestari, dimana yang saat ini perusahaan sedang menghadapi dinamika dalam mencapai *work-life balance*, yang salah satu faktor pentingnya adalah kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional yang mencakup kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain, memainkan peran penting dalam bagaimana seseorang menavigasi tekanan kerja dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Sehingga, pegawai PT. Maybrat Lestari harus dapat mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai kecerdasan emosional di lingkungan pekerjaan.

Salah satu pegawai menyebutkan bahwa ia merasa lebih antusias dan lelah diwaktu yang bersamaan ketika proyek yang dikerjakan mendekati jadwal kontrak. Pegawai merasa lelah karena jadwal yang padat dan sesuai, namun pegawai juga merasa antusias karena proyek akan segera selesai. Meskipun menghadapi tantangan tertentu, ia tetap menjaga komunikasi dengan anggota tim. Selain itu, dalam beberapa kesempatan, anggota tim terlibat dalam sebuah diskusi yang bertujuan untuk menghimpun ide menunjukkan kemampuan kecerdasan emosional sebagai seorang pegawai. Kecerdasan emosional pegawai dapat berdampak positif kepada performa kerja dan hubungan antar pegawai. Hal ini termasuk ke dalam aspek kecerdasan emosional yaitu mengenali diri sendiri.

Pegawai lainnya berbicara tentang bagaimana ia berusaha tetap tenang saat menghadapi tantangan teknis ataupun perubahan dari klien. Salah satu tantangan yang sering didapati pegawai adalah adanya perubahan dari klien, baik itu perubahan minor dan mayor pada proyek konstruksi sehingga berpotensi memerlukan waktu tambahan penggerjaan proyek. Kemampuan menguasai emosi menjadi sangat penting dalam situasi apapun. Banyak pegawai yang berupaya mengendalikan emosi mereka saat bertugas. Reaksi emosional yang terkontrol justu akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meredakan stres. Hal ini merupakan indikasi aspek kecerdasan emosional yaitu mengelola emosi.

Pegawai PT. Maybrat Lestari juga mengatakan bahwa bekerja di proyek konstruksi membutuhkan motivasi yang tinggi. Namun, dalam bertugas banyak pegawai yang menunjukkan perilaku semangat yang dinamis dan itu adalah sebuah kewajaran di dunia kerja. Ketika pegawai menunjukkan motivasi yang tinggi maka produktivitas perusahaan akan tinggi. Ini merupakan indikasi salah satu aspek kecerdasan emosional yaitu memotivasi diri sendiri

Selain itu, pegawai PT. Maybrat Lestari yang terlibat dalam proyek luar kota mengindikasikan adanya kepenatan yang tinggi dalam bertugas. Namun, kepekaan yang diperlihatkan oleh beberapa rekan kerja lainnya justru memberikan implikasi positif dan memberikan gambaran bahwa adanya kesadaran bersama dalam menjaga tingkat emosional antar pegawai. Ini menggambarkan indikasi aspek kecerdasan emosional yaitu mengenali emosi orang lain.

Seorang mandor menekankan pentingnya membangun hubungan baik dengan para pekerja di lapangan. Ini menjadi salah satu tantangan di PT. Maybrat Lestari. Walaupun menjaga dan memahami perilaku pegawai menjadi tugas yang

kompleks namun secara realita hal tersebut sangat mungkin untuk diselesaikan dengan upaya pendekatan emosional dan membangun dialog bersama. Ini menggambarkan aspek membina hubungan dalam kecerdasan emosional.

Tingkat kecerdasan emosional pegawai PT. Maybrat Lestari merupakan poin penting dalam mencapai *work-life balance*. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja tetapi juga pada kesejahteraan peribadi pegawai. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada pengembangan kecerdasan emosional pegawai sebagai langkah dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja secara komprehensif.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional merupakan hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan kualitas *work-life balance* individu adalah kecerdasan emosional (Kumarasamy et al., 2016). Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui apakah individu dengan kecerdasan emosional tinggi akan memiliki *work-life balance* yang tinggi dan sebaliknya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Work-life balance* di PT. Maybrat Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Work-life balance* di PT. Maybrat Lestari.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap *Work-Life Balance* pada pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat meningkatkan jumlah referensi ilmiah untuk mengembangkan ilmu dibidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan *work-life balance*.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Memberikan pemahaman tentang pentingnya *work-life balance* kepada pegawai agar muncul kesadaran dalam diri sendiri pentingnya menjaga kesejahteraan psikologis. Pemahaman *work-life balance* pegawai ditingkatkan dengan cara memahami salah satu faktor *work-*

life balance yaitu kecerdasan emosional seperti mengenali diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

b. Bagi Perusahaan

Data dan informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai dasar dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan *work-life balance* dan kecerdasan emosional pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Balance*

2.1.1 Definisi *Work-Life Balance*

Fisher (2001), *Work-Life Balance* (WLB) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan serta kehidupan pribadi dengan cara yang saling menguntungkan, tanpa adanya konflik yang berlebihan antara kedua peran tersebut. Dalam pandangan Fisher, *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu secara seimbang, tetapi lebih pada bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat hidup berdampingan secara harmonis. Dilanjutkan oleh Hudson (2005) mengatakan *work-life balance* adalah tingkat keterlibatan atau ‘kesesuaian’ yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Hanafi dkk (2021) mengatakan *work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap pegawai, agar pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Muliawati (2020) *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengatur waktu yang selaras antara pekerjaan, kehidupan bersama keluarga maupun kepentingan pribadinya. *Work-life balance* sendiri digambarkan sebagai situasi dimana seorang individu mampu mencapai tugas dan fungsi kerja tanpa mengesampingkan tanggung jawab keluarga (Babatunde dkk., 2020). Sementara, Sen & Hooja (2018) mengemukakan tentang *work-life balance* merupakan penggabungan pendekatan positif baik dari individu maupun organisasi untuk menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara kepuasan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja

yang dapat meningkatkan kesehatan mental, emosional, keluarga dan masyarakat sekaligus mengurangi dampak negatif seperti depresi dan stres didefinisikan secara berbeda pada setiap individu (Saleh et al., 2020).

Ramdhani (2020) mengatakan keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana seorang pegawai menjalankan tanggung jawab, tuntutan, dan peran yang dimiliki dalam pekerjaannya dan dalam kehidupan pribadinya dengan seimbang. Dilanjutkan oleh Pratiwi dan Silvianita (2020) *Work-Life Balance* merupakan kemampuan seseorang menyeimbangkan dua kehidupan yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu menyeimbangkan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk tanggung jawab keluarga dan kegiatan non-pekerjaan. Ini mencakup pengaturan waktu, keterlibatan harmonis, dan kepuasan di berbagai aspek kehidupan. Keseimbangan ini penting untuk mengurangi konflik peran dan mendukung keberhasilan kerja serta keharmonisan pribadi.

2.1.2 Faktor-Faktor *Work-Life Balance*

Penelitian Sirgy and Lee (Hanafi dkk, 2021) mengidentifikasi empat faktor terkait yang memainkan peran penting dalam *work-life balance* yaitu:

- 1) Komitmen peran yang seimbang (*balanced role commitment*)
- 2) Dampak positif yang meluas (*positive spillover*)
- 3) Konflik peran (*role conflict*), dan
- 4) Ketersinggan sosial (*social alienation*)

Work-Life Balance merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Faktor lain yang mempengaruhi kualitas *work-life balance* individu yaitu kecerdasan emosional (Kumarasamy et al., 2016). Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Poulose dan Sisdarsan (Fiernaningsih dkk 2024), terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi tercapainya *Work-life balance*, yakni:

1) Faktor Individu (*Individual Factors*)

Faktor individu melibatkan aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional. Ini mencakup karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2) Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

Faktor organisasi mencakup elemen-elemen yang berasal dari lingkungan kerja dan dapat memengaruhi *work-life balance* individu. Beberapa faktor organisasi yang disorot melibatkan dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, tingkat stres pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, beban peran, dan pengaruh teknologi di tempat kerja.

3) Faktor Sosial (*Societal Factors*)

Faktor sosial bersumber dari Interaksi individu dengan lingkungan sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mencakup dukungan dari pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, serta tuntutan pribadi dan keluarga yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4) Faktor-Faktor Lainnya

Faktor-faktor lainnya melibatkan variabel-variabel di luar faktor individu, organisasi, dan masyarakat yang tidak dapat diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori sebelumnya. Faktor-faktor tersebut mencakup umur, jenis kelamin, status pernikahan, status orang tua, pengalaman kerja, tingkat jabatan pegawai, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, dan jenis keluarga.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang *Work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor individu seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosi; faktor organisasi seperti dukungan atasan dan lingkungan kerja; faktor sosial seperti dukungan keluarga dan tanggung jawab rumah tangga; serta faktor lain yang mencakup aspek demografis dan profesional. Semua faktor ini berperan dalam membantu individu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

2.1.3 Aspek-Aspek *Work-Life Balance*

Menurut Fisher (2001), *Work-Life Balance* memiliki empat aspek yaitu:

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

Aspek ini menggambarkan seberapa banyak pekerjaan mengganggu atau mengurangi waktu dan energi yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi. Ketika WIPL tinggi, individu merasa bahwa pekerjaan mereka mengorbankan aktivitas pribadi, waktu bersama keluarga, atau hobi, yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan.

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

Aspek ini mencerminkan seberapa besar kehidupan pribadi seseorang mengganggu tugas atau tanggung jawab pekerjaan. Ketika PLIW tinggi, individu

merasa bahwa komitmen pribadi seperti urusan keluarga, kesehatan, atau kegiatan sosial menghalangi mereka untuk menjalankan tugas pekerjaan secara optimal.

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

Aspek ini menjelaskan bagaimana kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif terhadap pekerjaan seseorang. Dalam hal ini, pengalaman, hubungan, atau kondisi yang baik dalam kehidupan pribadi menjadi sumber dukungan emosional dan energi yang memperkuat kinerja serta sikap di tempat kerja.

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

Aspek ini menggambarkan bagaimana pengalaman kerja dapat memperkaya kehidupan pribadi seseorang. Dalam konteks ini, pekerjaan bukan hanya menjadi sumber pendapatan, tetapi juga menjadi sarana pengembangan diri yang berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaan.

Aspek ini melihat bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling melengkapi dan memberikan manfaat satu sama lain. Ketika WEPL tinggi, individu merasa bahwa pengalaman, keterampilan, atau dukungan yang mereka dapatkan dari pekerjaan atau kehidupan pribadi memperkaya kedua aspek tersebut, menciptakan perasaan harmoni.

Selanjutnya, adapun aspek-aspek *work-life balance* menurut Wenno (Saring, 2022) adalah sebagai berikut:

- 1) Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (*Work interference with personal life*). Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan seorang pegawai dapat mengganggu kehidupan pribadinya.

- 2) Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (*Personal life interference with work*). Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi seorang pegawai mengganggu kehidupan pekerjaannya.
- 3) Peningkatan kehidupan kerja/pribadi (*Work/personal enhancement life*). Aspek ini berkaitan dengan Sejauh mana kehidupan pribadi seorang pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam dunia kerja.

Beberapa aspek *Work-Life Balance* Menurut Greenhaus (Ramdhani, 2020)

keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari tiga aspek berikut:

- 1) Keseimbangan waktu, berkenaan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Sebagai contoh seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu namun disisi lain pegawai tersebut memiliki waktu untuk berekreasi.
- 2) Keseimbangan keterlibatan, berkenaan dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan pegawai secara merata. Keseimbangan keterlibatan berkenaan dengan tingkat stress dan keterlibatan pegawai itu sendiri sebagai individu dan sebagai karyaawan.
- 3) Keseimbangan kepuasan. Kenyamanan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan menjalankan kehidupan pribadi serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran merupakan gambaran mengenai keseimbangan kepuasan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, *Work-life balance* adalah interaksi dua arah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat saling mendukung atau mengganggu. Gangguan terjadi ketika pekerjaan mengurangi waktu untuk urusan pribadi atau masalah pribadi memengaruhi performa kerja. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan pribadi dapat meningkatkan

produktivitas kerja. *Work-life balance* diukur melalui tiga aspek utama: keseimbangan waktu (pembagian waktu yang adil), keseimbangan keterlibatan (komitmen yang setara), dan keseimbangan kepuasan (kepuasan yang seimbang) dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Interaksi positif di antara keduanya dapat saling memperkuat.

2.1.4 Indikator *Work-Life Balance*

Sedangkan Indikator *work-life balance* menurut Rondonuwu et al (Saring, 2022) antara lain:

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu). Indikator ini berkaitan dengan:
 - a) Banyaknya waktu yang disediakan oleh pegawai pada pekerjaan atau pun kehidupan pribadi dengan kehidupan keluarganya,
 - b) Jumlah waktu untuk beragam aktivitas kantor,
 - c) Jumlah waktu untuk keluarga atau masyarakat tempat melakukan sosialisasi lainnya yang dimiliki pegawai.
- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan). Indikator ini berkaitan dengan mengacu pada banyaknya atau kondisi keterlibatan secara psikologis dan komitmen seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan maupun hal-hal di luar pekerjaan yang dilakukan.
- 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Indikator ini berkaitan dengan tingkat kepuasan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya maupun kegiatan di luar pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, Indikator *work-life balance* Indikator *work-life balance* mencakup gangguan dua arah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dampak positif kehidupan pribadi terhadap

kualitas pekerjaan dan sebaliknya. Indikator utama meliputi: keseimbangan waktu (alokasi waktu yang setara untuk pekerjaan, keluarga, dan aktivitas sosial), keseimbangan keterlibatan (komitmen psikologis yang seimbang dalam berbagai peran), dan keseimbangan kepuasan (tingkat kepuasan yang merata dalam pekerjaan dan kehidupan).

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Emosi merupakan sekumpulan interaksi yang sangat rumit di antara faktor subyektif dan obyektif yang diturunkan dari sistem syaraf atau hormonal dari manusia (Subagio, 2015). Hal serupa juga dikemukakan oleh menurut Maretta & Worang, (2022) Kecerdasan adalah suatu konsepsi lama tentang Kekuatan (power) yang dapat melengkapi akal pikiran manusia dengan gagasan abstrak yang Universal, untuk dijadikan sumber tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan demikian dalam Bahasa Yunani disebut *nuos*, sedangkan penggunaan kekuatan tersebut disebut *noesis*. Kedua istilah tersebut kemudian dalam bahasa Latin dikenal sebagai *intellectus* dan *Intelligentia*. Selanjutnya, dalam bahasa Inggris masing-masing diterjemahkan sebagai *intellect* dan *intelligence*. Transisi bahasa tersebut, ternyata membawa perubahan makna yang mencolok. *Intelligence*, yang dalam bahasa Indonesia kita sebut inteligensi (kecerdasan), semula berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata, tetapi kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain.

Menurut Goleman & Dale (2020) emosi menggambarkan mental atau perasaan yang spontan dan tidak disengaja sering memicu respons fisik baik emosi positif maupun emosi negatif. Jika tidak ada emosi, tidak akan ada kecerdasan emosional yang diperlukan untuk membedakan antara pengalaman yang diinginkan

dan yang tidak, Don Bosco (2023) mengemukakan bahwa kapasitas untuk mengendalikan perasaan/*mood* diri sendiri serta orang lain, mengidentifikasi, memahami, dan berkomunikasi diwujudkan dalam *Emotional Intelligence*. Sejalan dengan itu Robbins & Judge (2024) mengatakan bahwa Emotional Intelligence merupakan Kapasitas untuk secara efektif mengenali, mengatur, dan menggunakan kekuatan sendiri dan orang lain. Ini adalah mampu mengidentifikasi emosi, memahami bagaimana mereka mempengaruhi pikiran dan perilaku, dan mampu mengelolanya secara konstruktif. Kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan untuk mengidentifikasi, mengekspresikan, memahami, mengelola dan menggunakan emosi (Kotsou dkk, 2019).

Faizyeva (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional saat ini menjadi kompetensi pribadi yang sangat penting dibutuhkan oleh seseorang yang memungkinkan guna membangun relasi, mudah beradaptasi, bebas dalam mengekspresikan pendapat, mampu menentukan prioritas dan memilih cara yang paling efektif untuk mencapainya. Sementara Ebrahimi dkk (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kesadaran individu akan emosinya dan emosi orang lain, kemampuan untuk mengenali dan mengendalikan emosi serta mengekspresikan simpati pada orang lain.

Selanjutnya menurut Hamzah (Nurikasari 2022) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional adalah saat dimana seseorang dapat melakukan pemantauan perasaan dan emosi

terlepas secara pribadi maupun orang lain (Ratnasari dkk, 2022). Kecerdasan emosional sendiri dapat mempengaruhi kapabilitas dimana seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendeteksi dan mengatasi emosi pribadinya serta secara simultan mereka dapat mengidentifikasi emosi orang lain (Chong et al., 2020).

Menurut Gardner (Nurikasari 2022) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan. Adapun kecerdasan emosional adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Beberapa peneliti sebelumnya membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan individu dalam Organisasi (Devi, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran lebih besar daripada kecerdasan intelektual dalam kesuksesan seseorang. Kemampuan ini mencakup memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif, baik secara personal maupun dalam interaksi sosial. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja harmonis, meningkatkan keterlibatan, kepuasan kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional untuk hubungan interpersonal dan keberhasilan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Le Dove (Nurikasari, 2022) mengemukakan bahwa hal yang akan mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang adalah:

- 1) Fisik, dalam hal ini bagian yang sangat mempengaruhi atau mengurus kecerdasan emosional seseorang adalah anatomi saraf biasanya disebut dengan neo konteks Kemudian yang terdapat dalam otak yang bagiannya mengurus kecerdasan emosional adalah sistem limbik. Kedua inilah yang sebenarnya mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.
- 2) Psikis, dalam diri seseorang sebenarnya sangat mempengaruhi juga terkait dengan kecerdasan emosional seseorang artinya tidak kalah penting dengan faktor fisik. Karena dalam diri individu seseorang bisa memperkuat dirinya melalui kepribadiannya (motivasi dan sebagainya).

Selanjutnya menurut Joseph dalam Suryanto dan Erlanti (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional antara lain adalah fisik dan psikis.

1) Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang adalah anatomi saraf emosinya.

2) Psikis

Kecerdasan emosional selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Lingkungan keluarga dan masyarakat juga mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

Sedangkan menurut Uyun (2022) faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal merupakan faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri yaitu jasmani, dan psikologi seseorang.
- 2) Faktor eksternal merupakan faktor yang ada diluar lingkungan yang mendorong untuk tetap menjaga kestabilan emosi agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Beberapa dari kita dilahirkan dengan ciri-ciri yang terkait dengan pemahaman yang lebih baik dan penggunaan emosi dalam komunikasi, sebenarnya kemampuan untuk menggunakan kompetensi emosional ini secara efektif yang penting. Tentu saja, mengasah keterampilan anda dalam membaca emosi orang lain, dalam menyampaikan emosi secara lebih akurat kepada orang lain, dan mengatur emosi dan ekspresi emosi anda sendiri adalah kerja keras.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh faktor fisik, psikis, dan lingkungan. Secara fisik, anatomi saraf seperti neokorteks dan sistem limbik mengatur emosi. Faktor psikis mencakup kepribadian, motivasi, serta interaksi dengan keluarga dan masyarakat. Selain itu, faktor eksternal dari lingkungan turut memengaruhi kestabilan emosi. Interaksi kompleks antara aspek fisik, psikis, dan lingkungan ini membentuk kecerdasan emosional seseorang.

2.2.3 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek Kecerdasan Emosional Dulewicz dan Higgs (Nurikasari, 2022) menemukan tujuh elemen utama dalam kecerdasan emosional yaitu:

- 1) penyadaran diri (*self awareness*)
- 2) manajemen emosi (*emotional management*)
- 3) motivasi diri (*self motivation*)

- 4) empati (*empathy*)
- 5) mengelola hubungan (*handling relationship*)
- 6) komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*)
- 7) gaya pribadi (*personal style*)

Salovey & Mayer (Nurikasari, 2022) membagi kecerdasan emosional menjadi beberapa aspek, yaitu:

- 1) Mengenali Diri Sendiri

Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi, kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.

- 2) Mengelola Emosi

Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam keterampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Mengelola emosi yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas. Kecakapan ini bergantung pula pada kesadaran diri. Mengelola emosi berhubungan dengan kemampuan untuk menghibur diri sendiri. melepas kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan, dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional.

3) Memotivasi Diri Sendiri

Kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.

4) Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain. Bereaksi terhadap perasaan orang lain (empati) dengan respons emosional yang sama dengan perasaan orang tersebut. Empati sangat manusiawi, orang-orang yang memiliki empati akan lebih peka terhadap kebutuhan orang lain. Berkaitan dengan unsur mengenali emosi orang lain dalam kecerdasan emosi, yang meliputi: memahami orang lain, pengembangan orang lain, dan mengatasi keragaman.

5) Membina Hubungan

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi keterampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi. Seni membina hubungan merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Orang-orang yang terampil dalam kecerdasan sosial dapat menjalin hubungan dengan orang lain dengan cukup

lancar, peka membaca reaksi dan perasaan mereka, mampu memimpin dan mengorganisir, dan pintar menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan manusia.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, Kecerdasan emosional mencakup penyadaran diri, manajemen emosi, motivasi diri, empati, dan kemampuan membina hubungan interpersonal. Penyadaran diri dan pengelolaan emosi membantu seseorang memahami dan mengatur perasaan secara efektif. Motivasi diri mendorong pencapaian tujuan dan pengendalian dorongan hati, sementara empati memungkinkan memahami kebutuhan orang lain. Kemampuan membina hubungan mendukung interaksi sosial dan kepemimpinan yang baik. Kombinasi aspek-aspek ini menciptakan individu yang peka, produktif, dan mampu menjalin hubungan harmonis.

2.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Selanjutnya menurut Higgs dan Dulewicz (Nurikasari, 2022) mengidentifikasi lima indikator dalam kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

- 1) Kesadaran diri merupakan kesadaran terhadap perasaan sendiri dan kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan itu.
- 2) Elastisitas emosional merupakan kemampuan untuk berkinerja secara baik dan konsisten di berbagai situasi dan tekanan.
- 3) Motivasi merupakan dorongan dan energi yang ada pada diri untuk mencapai hasil, menyeimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dan mengupayakan cita-cita diri walaupun menghadapi aneka tantangan dan penolakan.

- 4) Sensitivitas antar pribadi merupakan kemampuan untuk merasakan kebutuhan dan perasaan orang lain dan untuk menggunakan kemampuan itu secara afektif dalam berinteraksi dengan pegawai dan dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pegawai
- 5) Tanggung jawab dan integritas merupakan kemampuan untuk menunjukkan komitmen terhadap suatu tindakan saat menghadapi tantangan, dan untuk bertindak secara konsisten dan sesuai dengan persyaratan etika yang di pahami.

Menurut Petrides dan Furnham dalam King (Wibowo, 2015), adapun indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaturan *mood* adalah pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri
- 2) Keterampilan sosial adalah kepintaran dalam merespons tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.
- 3) Pemanfaatan emosi adalah kecenderungan emosi yang mengantarkan atau memudahkan peralihan sasaran dan tujuan
- 4) Penilaian emosi adalah mengetahui kondisi itu sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi.

Sedangkan menurut Titimaea (Nurikasari, 2022) mengungkapkan lima indikator dari kecerdasan emosional yaitu: *self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, dan social skills* sebagai berikut:

- 1) *Self Awareness*. Kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.

- a) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami keluatan, kelemahan, nilai dan motif diri (*Having high self-awareness allows people to know their strengths, weaknesses, values, and motives*).
- b) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengukur suasana hatinya dan memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain (*People with high self awareness can accurately measure their own moods and intuitively understand how their moods affect others*).
- c) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan (*are open to feedback from others on how to continuously improve*).
- d) Mampu membuat keputusan meskipun di bawah ketidakpastian maupun di bawah tekanan (*are able to make sound decisions despite uncertainties and pressures*)
- e) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menunjukkan rasa humor (*They are able to show a sense of humor*).
- f) Seorang pemimpin dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami berbagai faktor yang membuat dirinya disukai (*A leader with good self-awareness would recognize factors such as whether he or she was liked*).
- g) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memanfaatkan tekanan daripada anggota organisasi (*was exerting the right amount of pressure on organization members*). Ketika seseorang memiliki kesadaran diri yang tinggi lebih peka analisanya untuk memahami perasaan orang lain.

- 2) *Self Regulation*. Kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.
 - a) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati (*The ability to control or redirect disruptive impulses and moods*).
 - b) Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu berpikir jernih sebelum bertindak (*the propensity to suspend judgment and to think before acting*). Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri berarti memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena untuk mengontrol diri sendiri diperlukan pengetahuan dan kemampuan.
- 3) *Self Motivation*. Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:
 - a) Seseorang dengan *self motivation* tinggi selalu memiliki alasan-alasan sehingga memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja (*seek ways to improve their performance*).
 - b) Seseorang dengan *self motivation* tinggi memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi (*readily make personal sacrifices to meet the organization's goals*).
 - c) Seseorang dengan *self motivation* tinggi mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki peluang agar bisa sukses (*they harness their emotions and employ them to improve their chances of being successful*).

- d) Seseorang dengan *self motivation* tinggi dalam melakukan kegiatan lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan (*they operate from hope of success rather than fear of failure*).
- 4) *Social Awareness*. Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain (*Social awareness refers to having understanding and sensitivity to the feelings, thoughts, and situations of others*). Indikator untuk mengukur social awareness adalah sebagai berikut:
- Memahami situasi yang dihadapi oleh orang lain (*understanding another person's situation*).
 - Mengalami emosi orang lain (*experiencing the other person's emotions*).
 - Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian (*knowing their needs by showing that they care*).
- 5) *Social Skills*. Kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator:
- Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain (*proficiency in managing relationships*).
 - Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain (*proficiency in building networks*).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosional seseorang terdiri dari berbagai indikator penting yang mencakup kesadaran diri, elastisitas emosional, motivasi diri, sensitivitas antarpribadi, tanggung jawab, integritas, kendali diri, keterampilan sosial, serta kesadaran sosial.

2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Work-Life Balance*

Menurut Goleman (Willem dan Bangun 2023) Kecerdasan emosional memainkan peran besar yakni sebesar 80% penentu kesuksesan seseorang dibandingkan kecerdasan intelektual yang hanya menentukan 20%. Pengendalian ego dan keinginan pribadi serta pemahaman akan rekan kerja sehingga tercapai suasana yang harmonis haruslah dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Studi Kumarasamy, Pangil, & Isa (Utami dkk, 2022) menyatakan bahwa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah kecerdasan emosional serta menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional penting bagi pegawai untuk meningkatkan *work-life balance*. Selain itu studi lain juga menunjukkan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* (Sharma, dalam Reynaldi dkk 2022). Individu dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki *work-life balance* yang tinggi dan sebaliknya.

Selain itu, penelitian oleh Maurits dan Bangun (2023) menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola stres lebih baik, beradaptasi dengan perubahan, dan membangun hubungan interpersonal yang positif. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan *work-life balance*, karena mereka mampu lebih baik membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Studi lain oleh Hariawan dan Hidayah (2021) juga menggarisbawahi pentingnya kecerdasan emosional dalam konteks *work-life balance*. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan konflik antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berfungsi sebagai penghubung yang penting antara tuntutan kerja dan kesejahteraan individu.

Penelitian oleh Danu dan Rahayu (2022) mengkonfirmasi temuan tersebut, dengan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan *work-life balance*. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengalami lebih sedikit konflik antara kedua aspek tersebut.

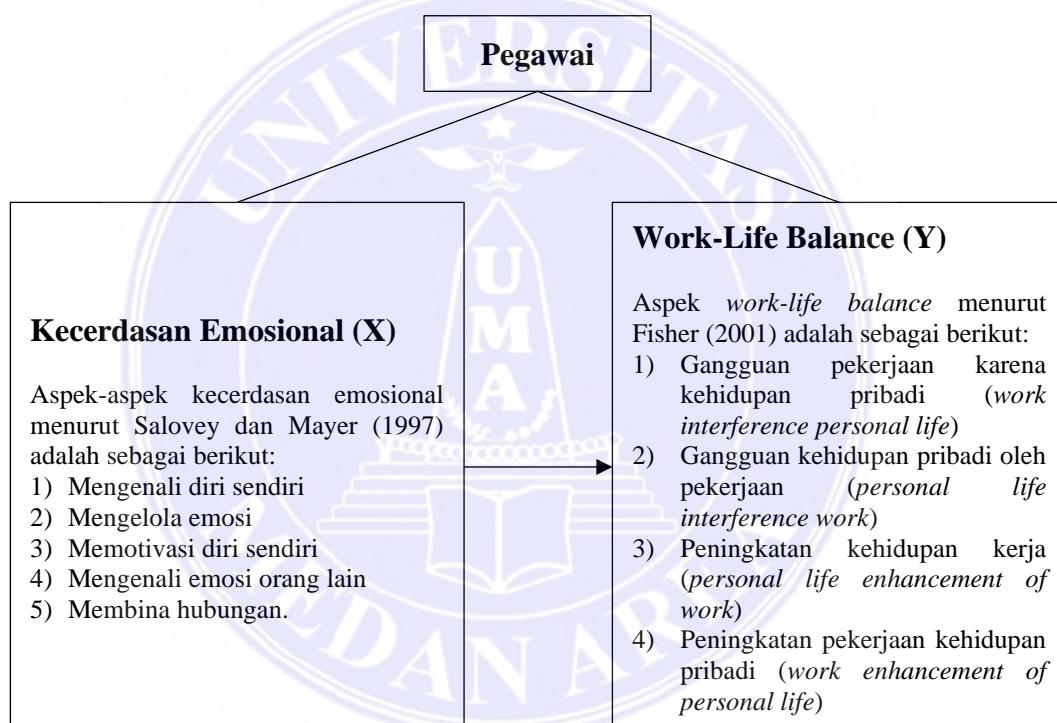
Lebih jauh lagi, penelitian oleh Adi dan Pranoto (2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh tingkat *work-life balance* mereka. Penelitian ini menyoroti bahwa ketika karyawan merasa seimbang dalam kehidupan kerja dan pribadi, mereka lebih mampu berkinerja tinggi, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Studi oleh Rahmi dan Susanti (2023) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dapat membantu individu untuk lebih baik dalam mengelola waktu dan prioritas, yang merupakan elemen penting dalam mencapai *work-life balance* yang optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional melalui pelatihan dapat meningkatkan *work-life balance* dan, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.

Sehingga dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan seseorang. Pengendalian ego, keinginan pribadi, serta pemahaman terhadap rekan kerja merupakan kunci untuk

menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kecerdasan emosional terbukti sebagai faktor yang signifikan dalam mempengaruhi *work-life balance*. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi, sementara pegawai dengan kecerdasan emosional rendah mungkin mengalami ketidakseimbangan tersebut.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang mencakup pra penelitian dan pengambilan data dilaksanakan sejak Agustus 2024-Februari 2025 dan dilakukan di PT. Maybrat Lestari yang beralamat di Jalan Setia Budi Raya No 552, Medan Selayang, Kota Medan.

3.2 Bahan dan Alat

Dalam melaksanakan penelitian di lokasi, peneliti membutuhkan alat dan bahan untuk mendukung pelaksanaan penelitian. Peneliti menggunakan handphone dengan koneksi internet untuk mengumpulkan data di lokasi dengan membagikan link *google form* kepada sampel penelitian. Kemudian peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistics 20 for Windows* untuk menguji item skala serta mengolah data penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2013). Dimana pengaruh antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah elemen yang ingin dipelajari dalam sebuah penelitian. Elemen ini bisa berupa sifat/nilai/karakteristik dari orang, objek, atau

kegiatan. Peneliti menentukan variabel tertentu untuk diteliti dan mengumpulkan informasi untuk kemudian menarik kesimpulan. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel lain. Variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel ini akan berubah nilainya karena pengaruh variabel bebas (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

1. Variabel Bebas (X): Kecerdasan Emosional
2. Variabel Terikat (Y): *Work-Life Balance*

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menyesuaikan variabel penelitian dengan metode pengukuran yang akan digunakan. Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

3.5.1 *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang individu. Data *work-life balance* diungkap menggunakan skala *work-life balance* yang disusun berdasarkan indikatornya yang terdiri dari:

- 1) Gangguan pekerjaan karena kehidupan pribadi (*work interference personal life*)
- 2) Gangguan kehidupan pribadi oleh pekerjaan (*personal life interference work*)
- 3) Peningkatan kehidupan kerja (*personal life enhancement of work*)
- 4) Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*)

3.5.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah keadaan seseorang yang mampu melakukan pemantauan perasaan dan emosi terlepas secara pribadi maupun orang lain. Data kecerdasan emosional akan diungkap dengan skala kecerdasan emosional yang telah disusun berdasarkan aspek-aspek Kecerdasan Emosional yang terdiri dari:

- 1) Mengenali diri sendiri
- 2) Mengelola emosi
- 3) Memotivasi diri sendiri
- 4) Mengenali emosi orang lain
- 5) Membina hubungan

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 93 pegawai PT. Maybrat Lestari.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2015). Penentuan sampel perlu dipertimbangkan dengan cermat agar sampel yang diambil benar-benar mencerminkan populasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini, sampel yang menjadi subyek penelitian ini adalah 93 orang.

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Menurut Arikunto (Carsel,2018) jika populasi kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel. Sehingga alasan peneliti menggunakan *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100.

3.7 Prosedur Kerja

3.7.1 Persiapan Administrasi

Peneliti meminta surat izin kepada pihak universitas untuk melakukan pra penelitian ke tempat penelitian, kemudian setelah mendapat surat peneliti melakukan analisis masalah yang terjadi di tempat penelitian.

3.7.2 Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini memanfaatkan skala likert sebagai instrumen atau alat pengukuran. Skala yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu skala Kecerdasan Emosional dan skala *Work-Life Balance*.

1. Skala Kecerdasan Emosional

Skala yang telah dipersiapkan oleh penulis untuk variabel kecerdasan emosional disusun berdasarkan aspek-aspek Kecerdasan Emosional menurut Salovey dan Mayer (1997) yaitu:

Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala Kecerdasan Emosional

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Mengenali Diri	1,2,3	4,5	5
Mengelola Emosi	6,7,8	9,10	5
Memotivasi Diri Sendiri	11,12	13,14,15	5
Mengenali Emosi Orang Lain	16,17	18,19	4
Membina Hubungan	20,21	22,23	4
Jumlah			23

Skala ini terdiri dari *item favorable* dan *item unfavorable*. Skala ini memiliki 5 jawaban dari setiap *item* yang diberikan, untuk *item favorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1, untuk tidak setuju (TS) diberi skor 2, untuk cukup setuju (CS) diberi skor 3, untuk setuju (S) diberi skor 4 untuk sangat setuju (SS) diberi skor 5. Sebaliknya, untuk *item unfavorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5, untuk tidak setuju (TS) diberi skor 4, untuk cukup setuju (CS) diberi skor 3, untuk setuju (S) diberi skor 2, untuk sangat setuju (SS) diberi skor 1.

2. Skala Work-Life Balance

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang di modifikasi dari skala standar yang dikembangkan Fisher (2001) terdiri dari:

Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Work-Life Balance

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (<i>Work interference with personal life</i>)	1,2,3	4,5,6	6
Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (<i>Personal life interference with work</i>)	7,8,9	10,11	5
Peningkatan kehidupan kerja (<i>Personal life enhancement of work</i>)	12,13,14	15,16,17	6
Peningkatan kehidupan pribadi (<i>Work enhancement of personal life</i>)	18,19,20	21,22	5
Jumlah			22

Skala ini terdiri dari *item favorable* dan *item unfavorable*. Skala ini memiliki 5 jawaban dari setiap *item* yang diberikan, untuk *item favorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1, untuk tidak setuju (TS) diberi skor 2, untuk cukup setuju (CS) diberi skor 3, untuk setuju (S) diberi skor 4 untuk sangat setuju (SS) diberi skor 5. Sebaliknya, untuk *item unfavorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5, untuk tidak setuju (TS) diberi skor 4, untuk cukup setuju (CS) diberi skor 3, untuk setuju (S) diberi skor 2, untuk sangat setuju (SS) diberi skor 1.

3.7.3 Uji Coba Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan sistem pengambilan data *try out* terpakai. Menurut Hadi (2000) *try out* terpakai hasil uji cobanya akan langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Hal ini berarti bahwa uji coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya atau dengan maksud bahwa subjek yang dijadikan uji coba juga dipakai sebagai subjek penelitian. Maka dari itu uji coba pada skala kecerdasan emosional dan skala *work-life balance* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian.

1. Uji Validitas

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada masing-masing *item*, ialah dengan mengorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing-masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan Menggunakan bantuan IBM SPSS 20 *for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Azwar (2012) menyatakan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam penelitian ini teknik *Cronbach Alpha*. Reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 20 *for windows*.

3.7.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengukur pengaruh satu variabel dan variabel lainnya. Uji regresi linear sederhana dilakukan dengan program IBM SPSS 20 *for windows*. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- 1) Jika nilai $p < 0,05$ maka hipotesis di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai $p > 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogrov-Smirnov Goodness* dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Uji normalitas dilakukan dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan (*Asymp.Sig*) $< 0,05$ maka data residual berdistribusi tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Uji linearitas dianalisis menggunakan *deviation from linearity* IBM SPSS 20 for windows pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Kriteria keputusan untuk uji linieritas data adalah harus $p > 0,05$ untuk menunjukkan data yang linier, jika $p < 0,05$ maka data tidak linier.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan mengetahui keragaman pada residual antar pengamat. Apabila varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas, namun apabila sama maka disebut homoskedastisitas. Data yang baik tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Untuk mengetahuinya bisa dilakukan dengan uji glejser melalui aplikasi IBM SPSS 20 for Windows. Jika

tidak ada sampel positif dan tidak terbuka di atas dan di bawah nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang presisi adalah yang tidak lagi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

- 1) Jika nilai signifikan variabel independen $< 0,05$ maka terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan variabel independen $> 0,05$ maka tidak terjadi Heterokedastisitas.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, semakin baik pula *work-life balance* yang mereka miliki. Diketahui bahwa kecerdasan emosional berkontribusi sebesar 83,7% terhadap *work-life balance*.
2. Berdasarkan hasil perhitungan *Mean* Empirik menunjukkan bahwa rata-rata kecerdasan emosional pegawai adalah 98.473 untuk variabel *work-life balance* sebesar 95.161. Jika dibandingkan dengan *Mean* Hipotetik (kecerdasan emosional 69 dan *work-life balance* 66), hasil ini menunjukkan bahwa pegawai PT. Maybrat Lestari memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan *work-life balance* yang juga tergolong tinggi.

5.2 Saran

1. Bagi Pegawai

Dalam pengaplikasiannya pegawai dapat membuat sebuah jadwal harian yang berisi agenda prioritas dengan mengidentifikasi pekerjaan apa yang paling penting sesuai dengan urgensinya. Pegawai juga dapat menggunakan teknologi untuk membantu pekerjaan agar lebih efisiensi. Melakukan teknik *coping* terhadap

stres yang berupa latihan fisik, seperti yoga atau olahraga ringan setelah jam kerja dan melakukan hobi.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menyediakan ruang atau fasilitas untuk relaksasi dan istirahat bagi pegawai di lokasi proyek guna membantu mereka mengelola stres secara lebih efektif. Implementasi kebijakan fleksibilitas kerja, seperti pengaturan jadwal kerja yang dapat disesuaikan, juga dapat membantu pegawai mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Membuat program “Pekerja Teladan Proyek” tiap proyek dan tiap bulan dengan *reward* berupa insentif tambahan.

Selain itu perusahaan dapat meningkatkan keterampilan pegawai dengan memberikan pelatihan gratis. Selanjutnya melaksanakan program yang dapat mengeratkan hubungan setiap pegawai seperti *outbond* atau bisa memberikan program liburan bagi pegawai untuk bisa mengelola motivasi pegawai, perusahaan bisa memberikan penghargaan kepada pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode campuran (*mixed methods*) guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work-life balance*. Selain itu, penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, dan dukungan sosial sebagai variabel tambahan yang dapat memengaruhi *work-life balance*. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pemahaman mengenai pentingnya kecerdasan emosional dalam menciptakan *work-*

life balance semakin meningkat, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan baik bagi perusahaan maupun individu dalam lingkungan kerja.

Selain itu, penting bagi peneliti selanjutnya untuk lebih teliti dalam menyusun item-item pernyataan pada skala pengukuran. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa beberapa item kurang mencerminkan aspek-aspek teoritis dari variabel yang diteliti. Untuk menghindari kesalahan serupa, peneliti disarankan:

1. Memastikan kesesuaian item dengan konsep dan indikator teoritis agar setiap pernyataan benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur.
2. Melakukan uji coba (*try out*) terhadap instrumen sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, guna mengetahui apakah item sudah jelas, relevan, dan dipahami dengan baik oleh responden.
3. Menyesuaikan konteks dan bahasa item dengan latar belakang budaya dan organisasi tempat penelitian dilakukan, agar instrumen bersifat kontekstual dan tidak menimbulkan bias.
4. Menjaga keselarasan antara item dan hipotesis penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar mendukung pengujian terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan alat ukur yang lebih valid dan reliabel, serta memberikan kontribusi ilmiah yang lebih akurat terhadap kajian tentang kecerdasan emosional dan *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, P. H., & Pranoto, Y. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(1), 45–60.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Alavi, S., & Ranjbar, M. (2023). The impact of transformational leadership on employee creativity: The mediating role of psychological empowerment and the moderating role of knowledge sharing. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 123–139.
- Babatunde, S. O., Olanipekun, W. D., Lateef, S. A., & Babalola, H. B. (2020). Work-Life Balance and the Performance of Academic Staff at the Selected Tertiary Institutions in Kwara State, Nigeria. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(6). 0258- 2724.55.6.45
- Carsel, H. S. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan (Cet. 1). (Isa, Ed.). Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69–80.
- Danu, S. P., & Rahayu, S. M. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 145–160.
- Devi, S. (2016). *Impact of spirituality and emotional intelligence on employee engagement*. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 321-325.
- Don Bosco, dkk. (2023). Kecerdasan Emosional (Teori Dan Aplikasi) (Cetakan Pertama). Widina Media Utama.
- Ebrahimi, M. R., Khoshima, H., & Zare-Behtash, E. (2018). The impacts of emotional intelligence enhancement on Iranian intermediate EFL learners writing skill. *International Journal of Instruction*, 11(1), 437–452.
- Fisher, R. A. (2001). *The Design of Experiments*. Oxford University Press.
- Faizyeva, G. (2020). Emotional intelligence. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 19, 234–237.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. *Bantam Books*.
- Goleman, & Dale. (2020). *Emotional Intelligence: Improve Your Emotional Agility and Social Skills for A Better Life, Success At Work And Happier Relationships. Discover Why Eq Can Matter More Than Iq (Eq 2.0)*.
- Gurusinga, K. R. L. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Work-Life Balance. *Universitas Medan Area*.

- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*. Gallup Press.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38.
- Hadi, Sutrisno, 2000, Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hanafi, A., Wahab, Z., Diah, Y. M., Hadiwijaya, H., & Azmi, M. (2021). *Turnover Intention, Work Passion Dalam Tinjauan Work Environment Dan Life Balance*. Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Hariawan, A., & Hidayah, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 215–228.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2019). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1–13.
- Iqbal, S., Ahmad, N., & Allen, M. M. C. (2023). Sustainable leadership in higher education institutions: Social innovation and environmental sustainability as driving mechanisms. *Sustainability*, 15(1), 1–17.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The Effect of Emotional Intelligence on Police Officers' Work–Life Balance: The Moderating Role of Organizational Support. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3), 184–194.
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving Emotional Intelligence: A Systematic Review of Existing Work and Future Challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151–165.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. SHRM Research Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 14(1), 1–14.
- Manggaharti, Retno & Noviati, Nur Pratiwi. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1-19.
- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 528-537.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for *Work-Life Balance*: Closing the Gap Between Policy and Practice. Australia: Hudson Highland Group, Inc.

- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20 (20), 606-620.
- Nurikasari, N. (2022). *Menyelisik kecerdasan emosi untuk meningkatkan sikap sosial*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor *Work-Life Balance* Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*. 10 (2), 123-131.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work-Life Balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Rahmi, F., & Susanti, R. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dengan dukungan sosial sebagai moderator. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(1), 35–42.
- Ramdhani, Yayu Destry, & Rasto. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Karyawan. *Manajerial*, 20 (1), 98-106.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Sari, W. N., Siregar, Y., Susanti, E. N., & Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Keuangan Pada Mahasiswa di Kota Batam. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4(2022), 440–448.
- Reynaldi, Alvin Aditya., Rini Nurahaju & Dessy Nur Utami. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Work-Life Balance* Pada Pelaut Di Kapal Kargo. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5 (2).
- Robbins, S. P., & Judge. (2024). *Organizational Behavior (19th Edition)*. Pearson Education.
- Sahdra, B., Ciarrochi, J., Parker, P., Marshall, S., & Scrucca, L. (2021). A longitudinal examination of the mutually enhancing relationship between mindfulness and openness. *Mindfulness*, 12(1), 1–12.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Saleh L.,M, Russeng, Tadjuddin. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada Atc)*. Deepublish.
- Saring. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: Media Nusa Creative.
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2018). *Work-Life Balance: An Overview*. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 7(August).
- Shylaja, H., & Prasad, G. (2017). Emotional Intelligence and *Work-Life Balance*. *International Journal of Applied Research*, 3(5), 738–740.

- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Ekonomi*, 1(2).101-102.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, S., & Erlanti, G. (2018). Kecerdasan Emosional Pustakawan Dalam Melayani Pemustaka. *BIBLIOTIKA: Jurnal Kajian Perpustakaan dan Informasi*, (2)2, 72-78.
- Uyun, Muhammad. (2022). Memahami Kecerdasan Emosional: Perspektif Psikologi Islam. *Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang*. 1-9.
- Utami, Ratna Sari, D.S & Rizka H.P. 2022. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work-Life Balance* pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. 2(2), 295-302
- Wibowo, Cahyo Tri. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 1 – 16.
- Willem, Artyon Maurits & Bangun, Wilson. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 520-533.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26
68

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



LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26
69

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

1. Skala Work-Life Balance

Petunjuk Pengisian

1. Isilah Identitas Diri Anda Secara Lengkap.
2. Baca Dan Pahamilah Setiap Pernyataan
3. Kemudian Pilihlah Salah Satu Jawaban:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)
 - STS (Sangat Tidak Setuju)
4. Pilihlah Jawaban Yang Paling Sesuai Dengan Diri Anda, Dengan Cara Mencentang (✓) Kotak Yang Sudah Disediakan.
5. Hanya Mengisi Satu Kolom Dengan Satu Centangan (✓).
6. Isilah Semua Pernyataan, Dan Jangan Ada Yang Terlewati.

Nama/Inisial :

Usia :

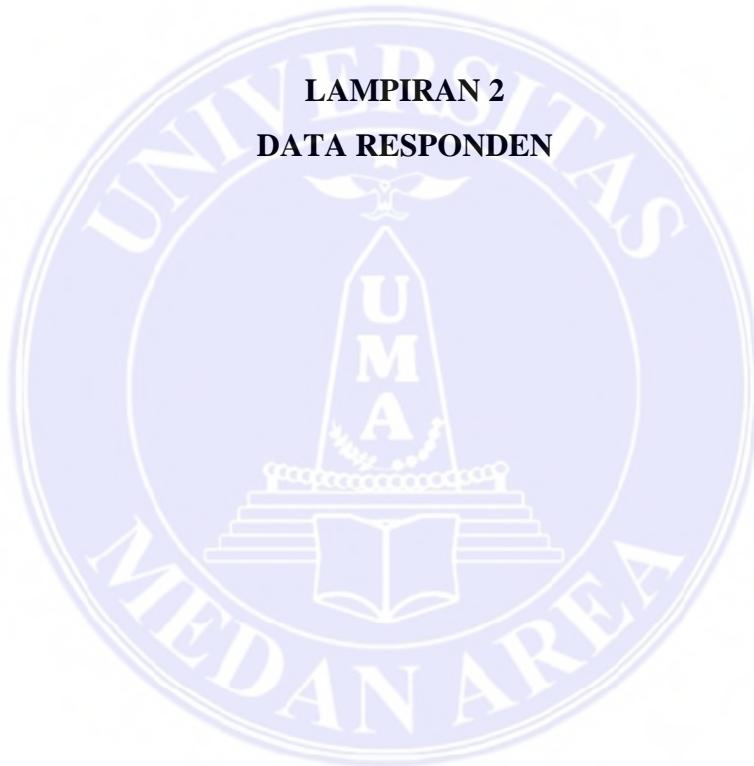
No.	Pernyataan	S	SS	CS	TS	STS
1.	Saya merasa kualitas pekerjaan memburuk karena ada salah paham dengan rekan kerja.					
2.	Saya mengalami penurunan kinerja karena masalah keluarga yang mengganggu pekerjaan.					
3.	Setelah melakukan pekerjaan, saya terlalu lelah untuk melakukan hal yang ingindilakukan.					
4.	Saya merasa pekerjaan tidak di pengaruhi oleh salah paham dengan teman kerja.					
5.	Saya tetap fokus bekerja meskipun ada masalah pribadi.					
6.	Saya lebih bersemangat bekerja karena mendapat dukungan keluarga.					
7.	Saya kurang memiliki waktu bersama keluarga karena <i>deadline</i> penyelesaian pekerjaan.					

8.	Pekerjaan membuat saya tidak menikmati kebersamaan dengan keluarga.					
9.	Pekerjaan membuat saya sulit untuk menjaga kehidupan pribadi yang ingin dimiliki.					
10.	Saya memiliki waktu bersama keluarga tanpa di ganggu <i>deadline</i> pekerjaan.					
11.	Saya menikmati waktu bersama keluarga tanpa gangguan telfon pekerjaan.					
12.	Saya menggunakan pengalaman kerja untuk mengatasi masalah pribadi.					
13.	Kehidupan pribadi memberikan saya kekuatan untuk melakukan pekerjaan					
14.	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika bekerja, karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi					
15.	Saya kehilangan semangat mengikuti kegiatan lain karena pekerjaan					
16.	Saya merasa pekerjaan memperburuk masalah di rumah.					
17.	Saya kelelahan karena pekerjaan sehingga waktu bersama keluarga berkurang.					
18.	Saya merasa keluarga menjadi semangat dalam bekerja.					
19.	Pekerjaan memberikan saya kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang penting.					
20.	Pengalaman pribadi membantu saya saat bekerja.					
21.	Konflik keluarga mengurangi semangat saya untuk melakukan pekerjaan.					
22.	Saya kehilangan fokus bekerja karena masalah pribadi.					

2. Skala Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	S	SS	CS	TS	STS
1.	Saya bisa mengendalikan emosi meski proyek sedang bermasalah.					
2.	Saya mampu mengendalikan emosi ketika terjadi konflik saat bekerja.					
3.	Saya mengenali perubahan perilaku saya ketika mulai merasa stres dengan pekerjaan.					
4.	Saya kesulitan mengenali emosi yang dimiliki.					
5.	Saya kesulitan untuk mengendalikan emosi saat terjadi masalah di proyek.					
6.	Saya tetap tenang dalam mengerjakan tugas pekerjaan walaupun sedang kesal.					
7.	Saya mampu mengendalikan diri ketika sedang marah.					
8.	Saya mampu menjalankan tugas pekerjaan meskipun berada di dalam tekanan emosional.					
9.	Saya sulit mengendalikan diri ketika merasa sangat kesal.					

10.	Saya kesulitan mengidentifikasi penyebab kemarahan saya saat proyek mendesak.				
11.	Target yang sudah di tetapkan membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
12.	Saya semakin termotivasi dalam bekerja saat mendapatkan proyek yang baru.				
13.	Saya kecewa ketika gagal dalam mencapai target.				
14.	Saya merasa kurang termotivasi dalam bekerja.				
15.	Saya merasa bosan mengerjakan proyek yang sama.				
16.	Saya dapat merasakan kesedihan yang dialami rekan kerja.				
17.	Saya memahami saat rekan kerja membutuhkan waktu sendiri.				
18.	Saya kesulitan memahami apa yang dirasakan rekan kerja saat mereka terlihat murung.				
19.	Saya sulit berkomunikasi dengan rekan kerja yang sedang marah.				
20.	Saya dapat berkomunikasi dengan baik meskipun sedang marah.				
21.	Saya mudah bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang sulit.				
22.	Saya menghindari untuk kberinteraksi dengan orang lain saat sedang marah.				



Data Responden Work-Life Balance

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	102
5	4	4	a	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	98
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	96
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	102
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	102
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	101
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	99
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	99
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	98
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	105
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	95
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	97
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	100
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	104
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	98
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	100
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	104
4	3	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	5	3	5	87
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	97
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	102

5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	97
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	106
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	97
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	97
3	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	87
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	103
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	99
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	99
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	98
3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	40
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	102
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	96
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	103
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	83
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	101
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	98
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	101
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	96
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	98
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	100
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	109
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	98
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	35

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

75

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/26

4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	101
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	99
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	99
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	100
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	96
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	102
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	97
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	96
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	96
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	99
4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	3	85
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	99
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	95
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	100
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	97
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	92
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	99
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	96
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	95
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	95
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	99
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	100
4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	88
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	100
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	98
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89

UNIVERSITAS MEDAN AREA

4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	100
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	99



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

77

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 (repositori.uma.ac.id)20/1/26

Data Responden Kecerdasan Emosional

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	102
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	97
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	107
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	102
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	105
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	101
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	105
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	109
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	106
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	103
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	101
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	102
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	103
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	104
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	105

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

78

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

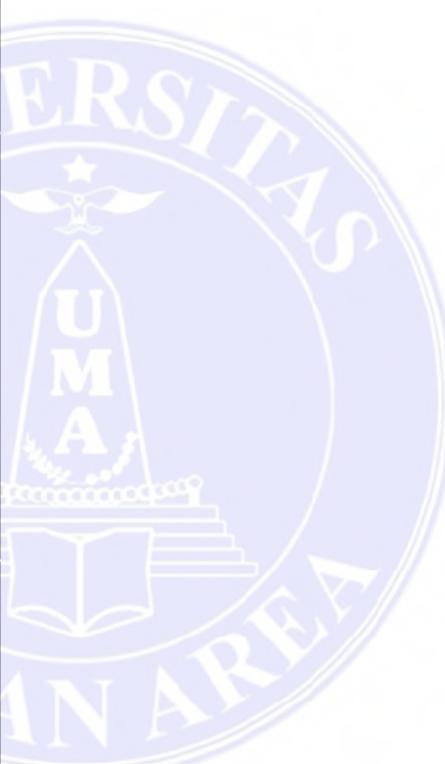
Access From {repositori.uma.ac.id}20/1/26

UNIVERSITAS MEDAN AREA

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	87
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	103
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	109
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	106
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	103
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	104
5	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	39
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	98
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	105
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	103
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	104
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	105
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	98
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	102
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	103
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	106
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	100
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	103
5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	83
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	99
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	102
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	102
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102

UNIVERSITAS MEDAN AREA

5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	99
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	104
5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	98
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	100
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	107
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	88
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	100
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	102
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	87
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	103
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	102



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Scale: kecerdasan emosi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.0430	135.542	.506	.960
VAR00002	94.1935	130.440	.761	.957
VAR00003	94.2258	132.851	.741	.958
VAR00004	94.1720	133.166	.664	.959
VAR00005	94.2473	133.275	.668	.959
VAR00006	94.1720	129.405	.801	.957
VAR00007	94.0430	132.889	.688	.958
VAR00008	94.2151	131.932	.708	.958
VAR00009	94.1935	133.310	.678	.958
VAR00010	94.1505	130.847	.755	.958
VAR00011	94.2151	132.692	.728	.958
VAR00012	94.2796	132.943	.704	.958
VAR00013	94.2473	131.927	.738	.958
VAR00014	94.1720	130.318	.748	.958
VAR00015	94.2043	131.469	.690	.958
VAR00016	94.0753	133.027	.701	.958
VAR00017	94.1290	129.940	.789	.957
VAR00018	94.2043	134.317	.650	.959
VAR00019	94.2151	134.475	.625	.959

VAR00020	94.2688	133.720	.648	.959
VAR00021	94.2366	132.335	.691	.958
VAR00022	94.2903	130.100	.758	.958
VAR00023	94.2151	134.301	.637	.959

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98.4731	144.448	12.01864	23

Scale: WLB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90.7527	133.471	.712	.962
VAR00002	90.8065	131.766	.748	.961
VAR00003	90.8387	134.289	.694	.962
VAR00004	90.8925	132.793	.724	.962
VAR00005	90.9140	133.166	.724	.962
VAR00006	90.7742	135.307	.647	.963
VAR00007	90.8602	133.448	.738	.962
VAR00008	90.8280	131.361	.776	.961

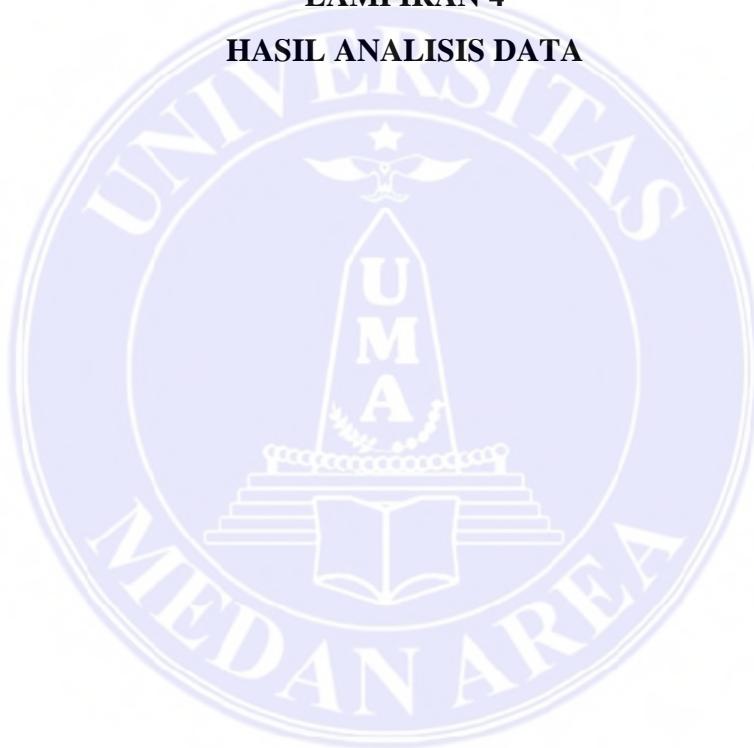
VAR00009	90.9355	131.670	.761	.961
VAR00010	90.6667	135.442	.663	.962
VAR00011	90.8602	133.122	.710	.962
VAR00012	90.9032	133.132	.723	.962
VAR00013	90.9570	133.476	.740	.962
VAR00014	90.9570	133.216	.739	.962
VAR00015	90.8602	133.969	.673	.962
VAR00016	90.7957	130.882	.797	.961
VAR00017	90.6774	134.395	.697	.962
VAR00018	90.7634	135.248	.666	.962
VAR00019	90.8065	131.658	.769	.961
VAR00020	90.8280	133.079	.719	.962
VAR00021	90.8710	132.961	.738	.962
VAR00022	90.8387	132.702	.761	.961

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.1613	145.941	12.08061	22

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS DATA



1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	kecerdasan emosi	WLB	Unstandardized Residual
N	93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	98.4731	95.1613
	Std. Deviation	12.01864	12.08061
Most Extreme Differences	Absolute	.271	.269
	Positive	.207	.172
	Negative	-.271	-.269
Test Statistic		.271	.269
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.055 ^c
			.101 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded	Total		
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WLB * kecerdasan emosi	93	100.0%	0	0.0%	93	100.0%

Report

WLB

kecerdasan emosi	Mean	N	Std. Deviation
39.00	35.0000	1	.
46.00	40.0000	1	.
66.00	63.0000	1	.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

87

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/26

67.00	64.0000	1	.
68.00	65.0000	1	.
69.00	66.0000	1	.
83.00	85.0000	1	.
87.00	88.5000	2	.70711
88.00	90.0000	1	.
89.00	91.0000	1	.
90.00	89.5000	2	3.53553
91.00	93.0000	1	.
92.00	94.0000	1	.
93.00	99.0000	1	.
94.00	95.0000	2	11.31371
95.00	99.0000	1	.
96.00	100.0000	1	.
97.00	99.0000	2	1.41421
98.00	94.5000	2	9.19239
99.00	97.0000	2	2.82843
100.00	99.4000	5	4.97996
101.00	95.5000	4	8.34666
102.00	98.5833	12	5.51788
103.00	98.5714	14	2.50275
104.00	99.1000	10	2.96086
105.00	100.0000	8	3.33809
106.00	102.1429	7	6.56832
107.00	96.7500	4	.50000
108.00	101.0000	1	.
109.00	101.5000	2	4.94975

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Total	95.1613	93	12.08061
-------	---------	----	----------

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WLB * kecerdasan emosi	Between Groups	(Combined)	12025,528	29	414,673	18,646	0,000
		Linearity	11244,018	1	11244,018	505,601	0,000
		Deviation from Linearity	781,510	28	27,911	1,255	0,225
	Within Groups		1401,052	63	22,239		
	Total		13426,581	92			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WLB * kecerdasan emosi	.915	.837	.946	.896

3. Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: abs_res

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.061 ^a	.004	-.007	2.88117

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosi

b. Dependent Variable: abs_res

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.790	1	2.790	.336	.563 ^b
Residual	755.403	91	8.301		
Total	758.194	92			

a. Dependent Variable: abs_res

b. Predictors: (Constant), kecerdasan emosi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.340	2.479			2.154	.034
kecerdasan emosi	-.014	.025	-.061	-.580	.563	

a. Dependent Variable: abs_res

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7610	4.7753	3.9135	.17416	93
Residual	-3.66893	11.54302	.00000	2.86547	93
Std. Predicted Value	-.876	4.948	.000	1.000	93
Std. Residual	-1.273	4.006	.000	.995	93

a. Dependent Variable: abs_res

4. Uji Hipotesis**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
WLB	95.1613	12.08061	93
kecerdasan emosi	98.4731	12.01864	93

Correlations

		WLB	kecerdasan emosi
Pearson Correlation	WLB	1.000	.915
	kecerdasan emosi	.915	1.000
Sig. (1-tailed)	WLB	.	.000
	kecerdasan emosi	.000	.
N	WLB	93	93
	kecerdasan emosi	93	93

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: WLW

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.915 ^a	.837	.836	4.89737	.837	468.809	1	91	.000

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11244.018	1	11244.018	468.809	.000 ^b
Residual	2182.563	91	23.984		
Total	13426.581	92			

a. Dependent Variable: WLW

b. Predictors: (Constant), kecerdasan emosi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.582	4.214			1.087	.280
kecerdasan emosi	.920	.042		.915	21.652	.000

a. Dependent Variable: WLB

Residuals Statistics^a

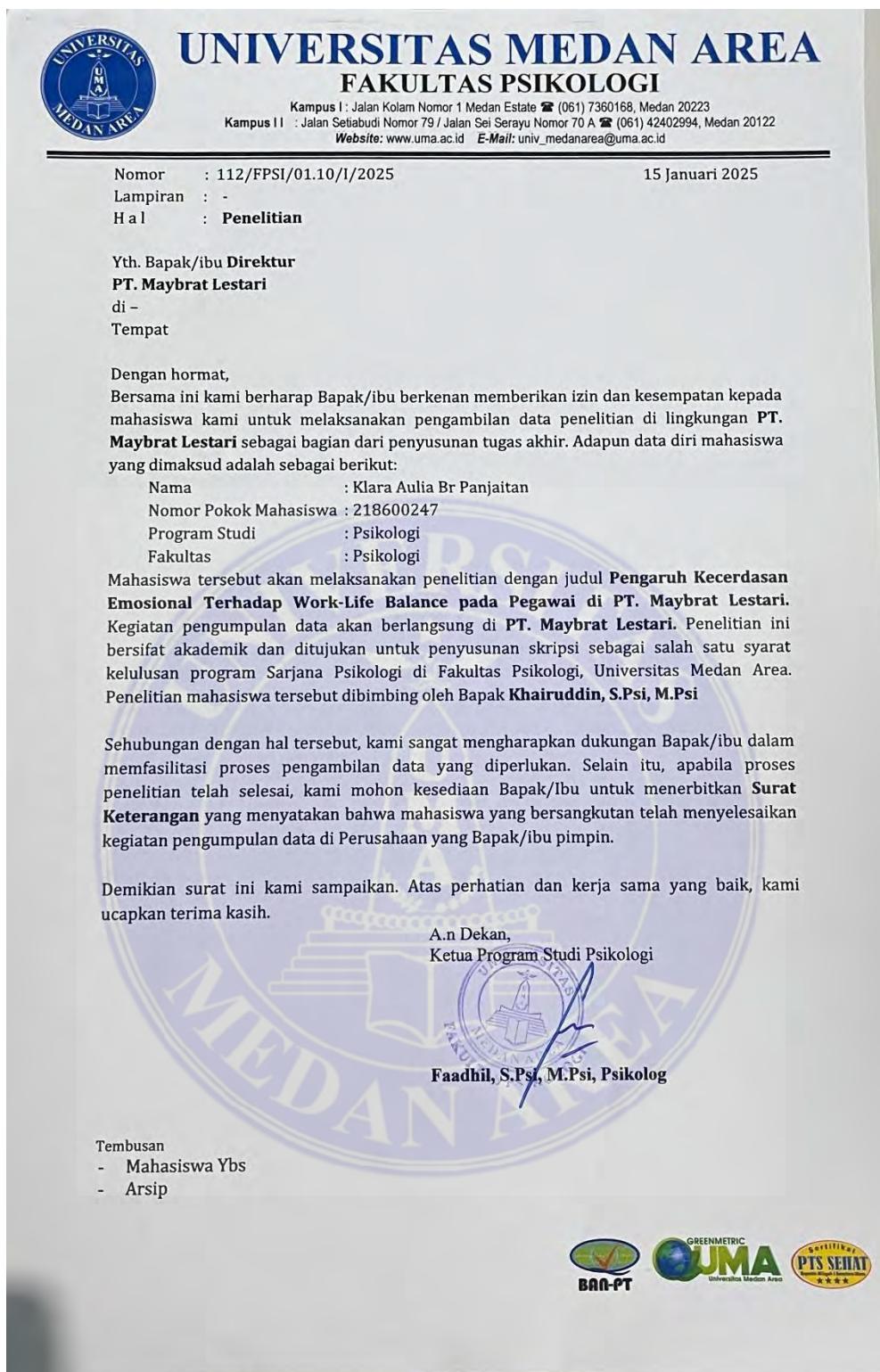
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.4556	104.8443	95.1613	11.05521	93
Residual	-15.40545	11.95326	.00000	4.87068	93
Std. Predicted Value	-4.948	.876	.000	1.000	93
Std. Residual	-3.146	2.441	.000	.995	93

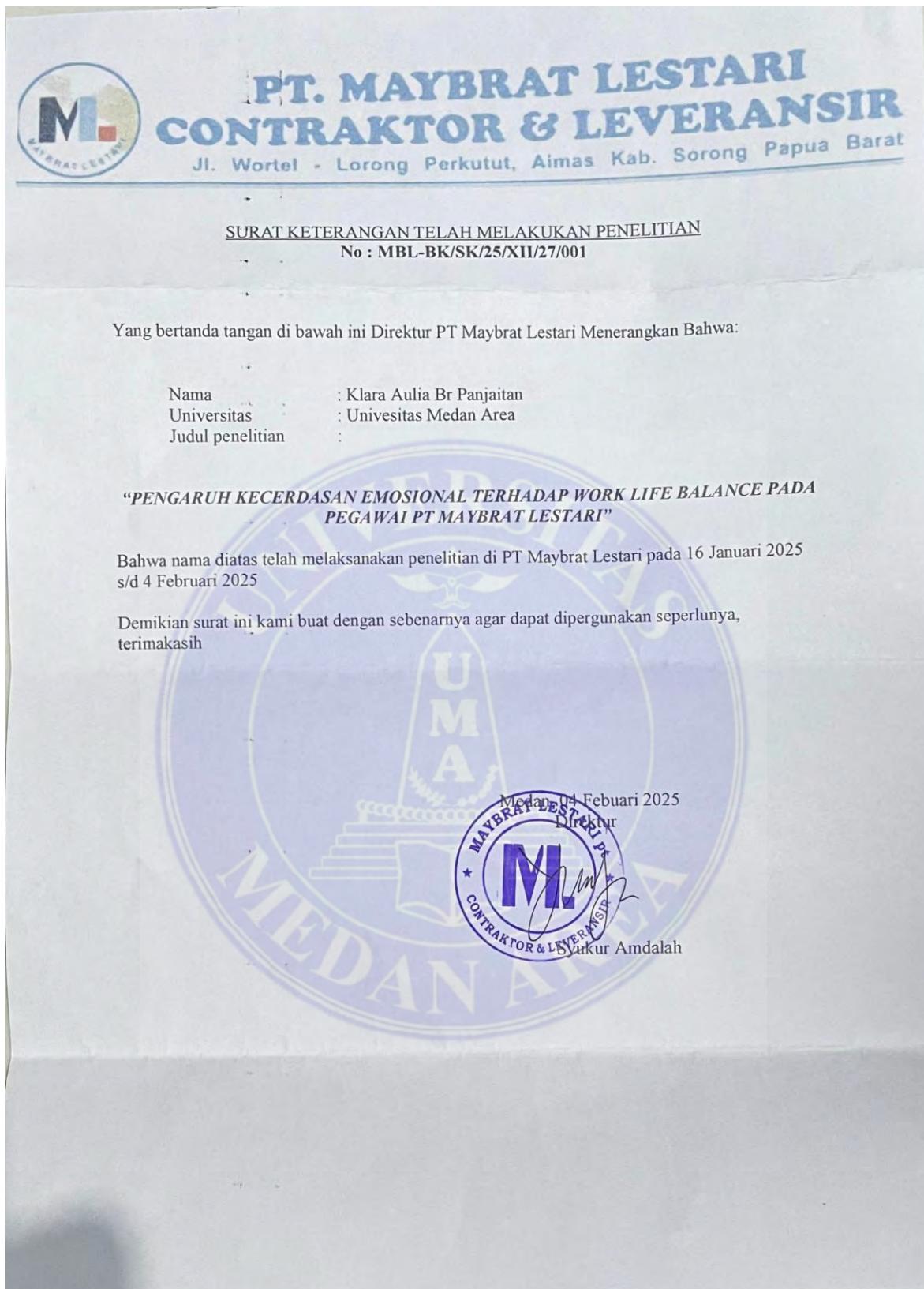
a. Dependent Variable: WLB

LAMPIRAN 5

SURAT IZIN PENELITIAN







UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

96

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/26