



## Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Submitted Date:

20 July 2022

Accepted Date:

11 October 2022

**Nyimas Ratna Kinnary**

Universitas Trisakti, Indonesia

[122012101046@std.trisakti.ac.id](mailto:122012101046@std.trisakti.ac.id)

**Justine Tanuwijaya\***

Universitas Trisakti, Indonesia

[justine@trisakti.ac.id](mailto:justine@trisakti.ac.id)

### Suggested Citation:

Kinnary, N.R., & Tanuwijaya, J. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 142-149. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v9i2.8170>

### Abstract:

*The study aimed to analyze the relationship between emotional intelligence on employee engagement, job satisfaction, and work-life balance. In addition, analyze the relationship of work-life balance on employee engagement, job satisfaction, and job performance, as well as the effect of performance on career development for employees of one of the world-class tire supplier companies in Suryacipta Industrial Estate, Karawang. The data processing method used structural equation modeling (SEM). The results showed that there is a significant effect of emotional intelligence on employee engagement and work-life balance, but does not have a significant effect on job satisfaction. Work-life balance also has a significant effect on employee engagement, job satisfaction, and job performance. In addition, job performance has a significant effect on career development. The work-life balance of employees needs to be considered by the organization so that employees can carry out two very different roles effectively to increase job performance. Future research is expected to be able to use a more specific questionnaire statement on emotional intelligence variables so that it can provide more representative results.*

**Keywords:** Emotional Intelligence; Work-Life Balance; Job Performance; Career Development

### Abstract:

Tujuan penelitian ialah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja, serta pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir pada karyawan salah satu perusahaan pemasok ban kelas dunia di Kawasan Industri Suryacipta Karawang. Metode pengolahan data menggunakan structural equation modeling (SEM). Hasil yang diperoleh ialah bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja. Selain itu, kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh organisasi agar karyawan dapat menjalankan dua peran yang jauh berbeda dengan efektif sehingga kinerja dapat meningkat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pernyataan kuesioner yang lebih spesifik dalam variabel kecerdasan emosional sehingga memberikan hasil yang lebih representatif.

**Keywords:** Kecerdasan Emosional; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja; Pengembangan Karir

**JEL Classification:** O15

\*Corresponding Author

## Latar Belakang

Organisasi dihadapkan pada kompetisi sengit pada era global sehingga diperlukan cara yang lebih efisien dan efektif untuk tetap unggul. Persaingan yang semakin ketat menarik organisasi dalam proses akselerasi daya saing untuk tetap dapat berkiprah pada era ini. Peran serta kualitas karyawan yang dimiliki menjadi aspek penting dalam keberlangsungan aktivitas organisasi. Secara integral kualitas kerja karyawan akan menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki motivasi dalam bentuk tujuan, dalam rangka pencapaian tujuan maka karyawan akan secara *continue* mengemban berbagai aktivitas organisasi dan melaksanakannya demi kemashlahatan organisasi. Pengembangan kualitas dan jenjang karir yang signifikan menjadi salah satu cara meningkatkan potensi daya saing yang akan merefleksikan kompetensi tiap-tiap karyawan.

Pengembangan karir berkenaan pada proses meningkatkan *capability* kerja individu yang diraih sebagai upaya terwujudnya karier impian (Adnyani & Dewi, 2019). Perencanaan serta pengembangan karier yang jelas dalam organisasi bisa menambah motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercipta kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Proses pengembangan pengetahuan karyawan sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya yang tepat. Pengembangan dan *upgrading skill* karyawan sangat diperlukan guna menunjang keberhasilan meraih tujuan organisasi. Maka dari itu, tiap-tiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karir sehingga *value* timbal baliknya adalah harapan untuk dapat memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi. Efektifitas atas kesempatan yang telah didapat individu dalam meraih pengembangan karirnya dapat dilihat dari kinerja individu tersebut (Niati *et al.*, 2021). Pada penelitian tersebut juga disampaikan bahwa kinerja dan pengembangan karir memiliki hubungan positif dan berbanding lurus. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nurjanah & Indawati (2021) terbatas pada variabel keseimbangan kehidupan kerja sehingga pada penelitian ini menggunakan variabel kinerja dan pengembangan karir sebagai dua variabel baru untuk melihat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dan pengembangan karir.

Kinerja yang merupakan *causal effect* dari hasil pengembangan karir juga berkaitan erat dengan tanggung jawab atau beban pekerjaan dan kualitas hasil yang dihasilkan. Menurut Hassan *et al.* (2020) kinerja karyawan menjadi fragmen vital dalam pencapaian organisasi. Pada penelitiannya ia juga lebih lanjut menjelaskan bahwa organisasi akan terus berupaya menambah kinerja karyawannya dengan harapan organisasi dapat mencapai tujuannya. Namun, tidak mudah memberikan kinerja optimal karena beberapa factor seperti keterbatasan waktu dan sumber daya yang menyebabkan karyawan sulit mengelola tanggungjawab pekerjaan dan beban pribadi. Keterbatasan ini dapat memberikan dampak pada optimasi kinerja karyawan. Maka dari itu, sejatinya sebagai seorang individu yang kompleks maka diperlukan keseimbangan antar segala aspek kehidupan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Badrianto & Ekhsan (2021) serta Perera & L.Wijewardene (2021) yang telah lebih dahulu mengemukakan bahwa semakin baik karyawan berupaya menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan tersebut.

Keseimbangan kehidupan kerja menentukan seberapa pandai pribadi dalam mengelola waktu yang tersedia untuk menjalankan berbagai peran yang berbeda, termasuk peran atas pekerjaan serta keluarga atau kehidupan pribadi (Soomro *et al.*, 2018). Individu dengan pengaturan diri yang baik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan merasakan keselarasan hidup. Menurut Wicaksana *et al.* (2020), keseimbangan kehidupan kerja memiliki 4 dimensi yang terdiri atas *personal life interference with work* (PLIW), *work interference with personal life* (WIPL), *personal life enhancement of work* (PLEW), serta *work enhancement of personal life* (WEPL). WIPL merupakan pandangan bahwa pekerjaan seringkali menjadi gangguan pada kehidupan pribadi karyawan, sementara PLIW sebaliknya menanggapi bahwa kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan, PLEW merupakan kecakapan kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan kinerja, dan WEPL merupakan integral dari pengaruh pekerjaan yang dapat meningkatkan kehidupan pribadi. Keseluruhan dimensi keseimbangan kerja ini merupakan *lingkage* yang tidak dapat dipisahkan. Suatu analogi bahwa seringkali individu masih memikirkan pekerjaan pada waktu bersama dengan keluarga namun pada satu sisi jika terdapat anggota keluarga yang sakit meskipun berada di kantor tidak jarang karyawan masih mengkhawatirkan anggota keluarganya. Pekerjaan dengan pendapatan tetap akan sangat memungkinkan dapat meningkatkan taraf hidup individu secara pribadi begitupun jika keluarga memberikan semangat dan dukungan dalam melaksanakan karir maka individu akan dengan optimal menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain kinerja, keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan dan kepuasan kerja (Nurjanah & Indawati, 2021). Keterikatan karyawan merupakan komitmen karyawan sebagai individu pada organisasi yang memiliki 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, serta *absorption* (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). *Vigor* merupakan bentuk kesungguhan individu dalam mengerjakan pekerjaan, *dedication* merupakan antusias dan kebanggaan individu pada tempat kerja dan *absorption* merupakan penghayatan (focus) individu dalam mengerjakan pekerjaan. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja

selanjutnya adalah terhadap kepuasan kerja berupa perasaan puas yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (Eliyana *et al.*, 2019). Hasil keselarasan pekerjaan dan kehidupan pribadi antara individu akan berbeda bergantung pada pengendalian diri dan emosi pada masing-masing individu. Pengendalian diri dalam bentuk pengelolaan emosi ini kemudian lebih populer dengan istilah *Emotional Intelligence* (EI).

Kecerdasan Emosional dipopulerkan pertama kali pada tahun 1990 oleh Daniel Goleman (1995), *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik akan memiliki pembawaan yang tenang, memiliki perhatian mendalam, memiliki *deep connected* dengan sekitar, cerdas, dapat mengelola emosi dengan baik serta senantiasa dapat mengambil pelajaran dari setiap masalah yang dihadapi. Kecerdasan emosional terdiri atas 4 dimensi yaitu *self-emotion appraisal* (SEA), *others' emotion appraisal* (OEA), *use of emotion* (UOE), serta *regulation of emotion* (ROE) (Santos *et al.*, 2018). *Self-emotion appraisal* merupakan kemampuan individu dalam memahami keadaan emosi diri sendiri. *Others' emotion appraisal* merupakan keandalan individu memahami suasana hati orang lain disekitarnya. *Others' emotion appraisal* merupakan kapasitas setiap individu dalam menerapkan emosi pada kinerja dan tindakan. Terakhir *regulation of emotion* merupakan suatu keterampilan yang dalam pengaturan ekspresi emosional. Keempat komponen *Emotional Intelligence* ini idealnya ada di tiap-tiap pribadi karyawan. Seperti tumbuhan yang tumbuh subur perlu untuk dipupuk dan dirawat, keseimbangan *Emotional Intelligence* juga penting untuk terus di olah. Kecerdasan emosional yang dikelola dengan baik akan menciptakan motivasi bekerja, setelah motivasi kerja timbul maka karyawan akan memperbaiki kualitas sehingga dapat memberikan kinerja terbaik mereka kepada organisasi. Kompetisi sehat dalam bekerja dapat memberikan *acivement* terhadap rasa puas sehingga karyawan sebagai individu secara psikis merasa berharga sebagai *asset* bagi organisasinya, perasaan inilah yang akan terus memperbaiki *mood* pada *Emotional Intelligence* setiap individu sehingga akan lebih mudah menciptakan keseimbangan hidup sebagai individu.

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya kerja karyawan yang merupakan nilai-nilai dari suatu kebiasaan dalam rangka pencapaian kualitas pekerjaan. Inti yang terkandung dalam budaya adalah daya dari budi, cipta, karsa dan rasa. Perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini adalah perusahaan asal negara Jepang yang bergerak dalam rantai pasok ban dunia, berada di Kawasan Industri Suryacipta Karawang. Salah satu karakteristik budaya kerja yang digaungkan Jepang adalah *keizen*. *Keizen* menekankan etos kerja keras, pantang menyerah, disiplin tinggi, dan semangat kerja yang sangat konsisten. Konsep *kaizen* berorientasi pada proses, sedangkan cara berpikir negara-negara Barat lebih cenderung tentang pembaharuan yang berorientasi pada hasil. Pada prinsip kebiasaan inilah juga terjadi *gap* jatidiri pekerja. Pada satu sisi pastilah pekerja harus memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan, namun satu sisi lain mereka memiliki kehidupan pribadi yang juga menjadi bagian penting kehidupannya. Dari permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian ilmiah untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Maka penelitian ini dibuat dengan judul, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain tujuan utama tersebut, penelitian ini juga dibuat untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja, serta pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir karyawan pada salah satu perusahaan pemasok ban dunia di Kawasan Industri Suryacipta Karawang.

### Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif. Terdapat enam variabel pada penelitian ini, yaitu satu variabel bebas serta lima variabel terikat. Variabel bebas di dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, selanjutnya variabel terikat terdiri atas keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, kinerja, dan pengembangan karir. Data didapat dari menyebar kuesioner dengan media *google form*. Pengumpulan data dilakukan pada 24 Juni 2022 hingga 6 Juli 2022. Unit Analisis pada penelitian ini, yaitu individu karyawan *head office* perusahaan yang didirikan di Indonesia pada tanggal 8 September 1973 yang mendistribusikan ban kelas dunia untuk mobil penumpang, truk komersial, bus, forklift, ban dalam, tube, truk light, dan vans bertempat di Kawasan Industri Suryacipta Karawang. Sampel yang digunakan sebanyak 134 karyawan. Metode analisis data memakai *Structural Equation Modeling* (SEM).

## Hasil

Uji instrumen penelitian digunakan bertujuan mengemukakan validitas dan reliabilitas. Validitas berkenaan dengan ketepatan instrumen, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan akurasi dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang akan dianalisis. Uji validitas merupakan pengujian valid atau tidaknya instrumen (pernyataan) mewakili variabel yang akan dianalisis. Pernyataan dikatakan valid atau tidak menggunakan *loading factor* (Hair Jr et al., 2010). Pernyataan dikatakan valid apabila nilai *loading factor*  $\geq 0,50$ . Semua indikator pada penelitian ini valid karena memiliki nilai *factor loadings* lebih dari 0,50.

Uji reliabilitas berkaitan pada derajat stabilitas, konsistensi, dan akurasi. Instrumen atau pernyataan bisa dibidang reliabel apabila jawaban responden atas pernyataannya konsisten menggunakan suatu indikator yang disebut *cronbach's alpha*. Menurut (Hair Jr et al., 2010), pernyataan disebut reliabel ketika nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0,6$ . Uji reliabilitas pada penelitian ini pada indikator SEA memiliki nilai *cronbach's alpha*  $< 0,60$  yang menginterpretasikan bahwa tidak ada konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan itu sehingga tidak bisa membentuk konstruk dari tiap-tiap variabel itu serta tidak dapat dimasukkan dalam model penelitian. Semua indikator selain SEA dapat disimpulkan reliabel. Setelah diuji validitas dan reliabilitas, indikator dilakukan uji *Goodness-of-Fits* pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji *Goodness-of-Fits*

Types of Goodness of Fit	Goodness of Fit Measure	Level of Acceptance (Hair et al., 2010)	Calculating Measure	Acceptable
Absolute Fit Measure	Chi-square	Small chi-square	1497,214	POOR FIT
	p-value	$p\text{-value} \geq 0.05$	0.000	POOR FIT
	RMSEA	$< 0.10$	0.125	POOR FIT
	RMR	$< 0.10$	0.050	GOOD FIT
Incremental Fit Measure	NFI	$> 0.90$ or close to 1	0.652	POOR FIT
	TLI	$> 0.90$ or close to 1	0.711	POOR FIT
	CFI	$> 0.90$ or close to 1	0.733	POOR FIT
	IFI	$> 0.90$ or close to 1	0.736	POOR FIT
Parsimonius Fit Measure	Normed Chi-square	Lower limit: 1.0; Upper limit: 2.0/3.0 or 5.0	3,068	GOOD FIT

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui dari hasil pengujian terhadap kelayakan model bahwa berdasarkan nilai RMR serta *normed Chi-square*, disimpulkan model *goodness-of-fit*. Maka dari itu, pengujian hipotesis teori bisa diteruskan.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	Probabilitas	Kesimpulan
H <sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan.	0,399	0,014	Hipotesis diterima
H <sub>2</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keseimbangan kehidupan kerja.	0,891	0.000	Hipotesis diterima
H <sub>3</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.	0,059	0,779	Hipotesis tidak diterima
H <sub>4</sub> : Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan.	0,578	0.000	Hipotesis diterima
H <sub>5</sub> : Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.	0,745	0.000	Hipotesis diterima
H <sub>6</sub> : Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja.	0,925	0.000	Hipotesis diterima
H <sub>7</sub> : Terdapat pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir.	0,454	0.000	Hipotesis diterima

Sumber: Data Diolah (2022)

## Pembahasan

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterikatan Karyawan

Pada bagian sebelumnya telah disajikan Tabel 2 yang menjabarkan hasil uji statistik beserta keputusan hipotesis. Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien dari kecerdasan emosional sebesar 0,399 artinya bahwa setiap kenaikan persepsi kecerdasan emosional satu satuan akan meningkatkan persepsi keterikatan karyawan secara selaras. Hasil juga memperlihatkan nilai probabilitas kecerdasan emosional sebesar  $0,014 < 0,05$  (alpha 5%) sehingga cukup bukti untuk menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian milik Nurjanah & Indawati (2021) dan Tjiabrata *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Barreiro & Treglown (2020) bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Ketika individu menyadari emosi diri sendiri serta orang lain dan berhasil mengelola emosi tersebut dengan metode yang benar, maka individu akan sangat mungkin menciptakan iklim kerja yang kompeten dan efektif sehingga akan menimbulkan rasa keterikatan karyawan di tempat kerja. Karyawan yang terikat secara intelektual dan emosional memiliki komitmen pada organisasi dan semangat tentang tujuan dan nilai-nilai organisasi.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji hipotesis indikator kedua koefisien kecerdasan emosional memiliki nilai 0,891. Nilai tersebut menginterpretasikan bahwa tingginya persepsi kecerdasan emosional berbanding lurus dengan tingginya persepsi keseimbangan kehidupan kerja. Nilai probabilitas yang dihasilkan dari pengujian adalah  $0,000 < 0,05$  (alpha 5%) sehingga cukup bukti untuk menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada level kepercayaan 95%. Hasil ini sejalan dengan penelitian Moghaddam *et al.* (2022) serta Praya *et al.* (2019) yang menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. Kecerdasan Emosional memiliki kapasitas untuk menciptakan kinerja positif dalam kehidupan individu. Kecerdasan emosional yang baik akan mampu menciptakan kegembiraan, optimisme dan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan dan kehidupan individu (Vasumathi & Sagaya, 2017). Berkaitan dengan hal tersebut, kecerdasan emosional jelas memiliki *absolute effect* terhadap keseimbangan bekerja serta kegiatan lainnya. Kecerdasan emosional yang dikelola dengan baik sangat mungkin karyawan mendapatkan keseimbangan antara kegiatan bekerja serta kegiatan di luar pekerjaan (Malik *et al.*, 2019).

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada hasil uji yang disajikan pada Tabel 2 diketahui bahwa koefisien dari kecerdasan emosional sebesar 0,059. Koefisien tersebut memiliki arti bahwa setiap persepsi kecerdasan emosional meningkat satu satuan maka persepsi kepuasan kerja akan meningkat selaras. Tabel 2 juga merangkum nilai probabilitasnya hubungan  $0,779 > 0,05$  dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Sehingga cukup bukti untuk menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada level kepercayaan 95%. Hal ini sesuai dengan penelitian tahun Lee (2017) mengenai pengaruh dimensi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja bahwa dimensi OEA dan ROE tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan dimensi SEA signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai skala kepuasan antar individu nampaknya sangat elastis. Ketika satu individu tidak dapat mengelola emosi sendiri bekerja maka yang dihadapi adalah terjadinya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Selain itu, ketika kesadaran emosional individu meningkat karyawan akan lebih sensitif terhadap distorsi organisasi. Pada akhirnya, kesadaran emosional memungkinkan individu untuk menyesuaikan emosi mereka untuk mencapai tujuan individu dalam organisasi.

### Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Tabel 2 menyajikan pula nilai hipotesis variable keempat koefisien keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai  $0,578 < 0,05$ , sehingga cukup bukti untuk menyatakan bahwa koefisien keseimbangan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada level kepercayaan 95%. Terdapat pengaruh positif indikator keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Jaharuddin & Zainol, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan karyawan. Hubungan keterikatan karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja dapat dikaitkan dengan teori *social exchange*. Teori tersebut menyederhanakan model hubungan sosial yang terbentuk

dari unsur penghargaan, pengorbanan, dan manfaat yang saling memengaruhi. Karyawan sebagai Individu memberikan solusi terhadap tanggungan beban kerja perusahaan demi mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan akan peka dengan tingkat keterlibatan (*employee engagement*).

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 2 pada bagian sebelumnya dapat dilihat nilai indikator keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai 0,745. Nilai tersebut mengidentifikasi jika persepsi keseimbangan kehidupan kerja naik satu satuan maka persepsi kepuasan akan meningkat selaras. Dapat dilihat pula hasil pengujian nilai probabilitas adalah  $0.000 < 0,05$  sehingga cukup bukti untuk menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada level kepercayaan 95%. Hasil ini juga didukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nurjanah & Indawati (2021) dan Sari *et al.* (2021) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja pada penerapannya mempunyai arti yang luas baik secara kehidupan pribadi meliputi keluarga, hobi/kesenangan, dan kesehatan serta kehidupan pekerjaan yang mencakup karir. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk menyelaraskan dua peran yang berbeda tersebut. Individu yang merasa diperhatikan kesejahteraannya oleh organisasi akan memiliki perasaan positif dan meningkatkan kepuasan kerja individu tersebut. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaannya (Talukder *et al.*, 2018).

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil analisis indikator keenam pada Tabel 2 didapatkan bahwa koefisien dari keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai 0,925. Koefisien tersebut menjelaskan bahwa saat keseimbangan kehidupan kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara selaras. Tabel 2 menunjukkan nilai probabilitas keseimbangan kehidupan kerja adalah  $0.000 < 0,05$  pada tingkat kesalahan atau *alpha* 5% Nilai tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pada level kepercayaan 95%. Hasil ini didukung oleh penelitian Lingga (2020) dan Perera & L.Wijewardene (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja. Setiap individu menjalankan peran berbeda di kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi yang akan mengantarkan individu pada rasa puas dan dihargai terhadap peran masing-masing. Kinerja optimal menjadi salah satu kunci penilaian kerja karyawan yang secara aktif berperan dalam penyelesaian tanggung jawab kerja. Ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan sekaligus pekerjaannya terpenuhi, karyawan akan jauh lebih fokus, mempunyai *positive vibes*, serta merasa tertekan sehingga akan membrikan dedikasi terbaik pada pekerjaan dan menimbulkan *causal effect* terhadap peningkatan kinerja (Perera & L.Wijewardene, 2021).

### **Pengaruh Kinerja terhadap Pengembangan Karir**

Tabel 2 memberikan hasil pengujian hipotesis indikator ketujuh kinerja dengan nilai koefisien 0,454. Hasil tersebut menggambarkan bahwa persepsi kinerja berbanding lurus terhadap pengembangan karir, jika kinerja meningkat maka persepsi pengembangan karir juga akan meningkat selaras. Hasil perhitungan nilai probabilitas indikator kinerja menunjukkan nilai  $0.000 < 0,05$  yang memiliki arti bahwa kinerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pada level kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Niati *et al.* (2021) yang menemukan bahwa karyawan dengan kinerja yang tinggi mempunyai peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan Kawasan Industri Suryacipta Karawang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap dua variabel terikat, yaitu keterikatan karyawan dengan nilai signifikansi 0.014 dan keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai signifikansi 0.000. Kecerdasan emosional dibutuhkan sebagai kemampuan untuk mengelola emosi oleh diri sendiri maupun sekitar. Hasil yang berbeda diperoleh pada pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0.779, artinya pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, kepuasan kerja, serta kinerja dengan nilai signifikan probabilitas 0,000. Karyawan yang menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki kesehatan fisik dan mental sehingga karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Karyawan dengan kinerja yang unggul lebih memiliki peluang yang besar untuk melakukan pengembangan karirnya. Oleh karena itu, pemimpin dapat lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja

karyawannya. Hal tersebut akan menghindarkan karyawan dari tekanan yang berlebihan sehingga mendorong karyawan agar lebih efektif dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja akan meningkat.

#### Daftar Pustaka

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073–4101. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Barreiro, C. A., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Impact of Job Satisfaction, Job Stress and Motivation on Job Performance : A Case from Private Universities of Karachi. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(2), 31–41. <https://doi.org/10.12816/0056346>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Lee, H. J. (2017). How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. *International Review of Administrative Sciences*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/0020852316670489>
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.
- Malik, M., Haider, Z., & Hussain, A. (2019). Perceived Emotional Intelligence, Work Life Balance and Job Satisfaction. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 8(2), 80–86. [www.ijpras.com](http://www.ijpras.com)
- Moghaddam, S. A., Tavakoli, A. M., Salajegheh, S., Mehdizadeh, S., & Shokoh, Z. (2022). Work-life balance in nurses working in hospital : a model with the mediating role of emotional intelligence. *Social Determinants of Health*, 8(1), 1–12.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nurjanah, D., & Indawati, N. (2021). Effect Of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction with Work-Life Balance as Intervening Variables In The Generation Z In Surabaya. *International Journal of Economics, Management, Bussiness and Social Science*, 1(3), 316–328. <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis>
- Perera, G. D. N., & L.Wijewardene. (2021). Work Life Balance on Job Performance in Selected Sri Lankan Banks. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 10(1), 20–27.
- Praya, S. M. J., Ghosh, A., Isaac, O., Jesuraj, S. A. V., & Ameen, A. (2019). The Impact of Emotional Intelligence on Work Life Balance among Pharmacy Professionals in Malaysia. *International Journal of Management and Human Science*, 3(1), 29–34.
- Purwanto, E. H., Saputra, E. K., & Risnawati. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 3(1), 72–79.
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107(2018), 295–309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>
- Sari, I. P., M, A., & Adawiyah, Di. (2021). PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA PADANG. *Jurnal*

*Matua*, 3(4), 618–631.

- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Talukder, A., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Article information : Supervisor support and work-life balance : impacts on job performance in the Australian financial sector Abstract. *Emerald Insight*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Tjiabrata, W., Lengkok, V. P. K., Sendow, G. M., Emosional, P. K., Kehidupan, K., Dan, K., Tjiabrata, W., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 458–468.
- Vasumathi, A., & Sagaya, M. T. (2017). The impact of emotional intelligence on work life balance: An empirical study among the faculty members' performance in the private universities at Tamil Nadu, India. *International Journal of Services and Operations Management*, 27(3), 293–323. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2017.10005226>
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>