

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Work-Life Balance* pada Karyawan di PT. X

The Relationship Between Emotional Intelligence and Work-Life Balance Among Employees at PT. X

Valencia Imelda Tanessa*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: valencia.21007@mhs.unesa.ac.id

Arfin Nurma Halida

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: arfinhalida@unesa.ac.id

Abstrak

Work-life balance menjadi isu penting dalam dunia kerja, terutama di sektor ritel yang dikenal dengan beban kerja tinggi dan sistem kerja *shifting*. Salah satu faktor yang berperan dalam pencapaian *work-life balance* adalah kecerdasan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan teknik sampling jenuh, yang melibatkan seluruh karyawan tetap di PT. X sebanyak 43 orang. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis data memperlihatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai korelasi *pearson* sebesar 0,759. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel *work-life balance*. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *work-life balance* karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka semakin rendah juga *work-life balance* karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini diterima, yakni terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan di PT. X. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat mempertimbangkan penyusunan program pelatihan kecerdasan emosional yang terstruktur dan berkelanjutan guna meningkatkan kesejahteraan serta *work-life balance* karyawan.

Kata kunci : Kecerdasan emosional; *work-life balance*; karyawan

Abstract

Work-life balance has become a critical issue in the workplace, particularly in the retail sector, which is characterized by high workloads and shift-based schedules. One factor that contributes to achieving *work-life balance* is emotional intelligence. This study aims to examine the relationship between emotional intelligence and *work-life balance* among employees at PT. X. The research employed a quantitative correlational method with a saturated sampling technique involving all 43 permanent employees at PT. X. Data were analyzed using the *Pearson Product Moment* correlation. The results showed a significance value of $0.000 < 0.05$ and a Pearson correlation coefficient of 0.759, indicating a significant positive relationship between emotional intelligence and *work-life balance*. Higher levels of emotional intelligence are associated with better *work-life balance*, and vice versa. The hypothesis is supported by the findings. The implications suggest that companies may consider implementing structured and continuous emotional intelligence training programs to improve employee well-being and support a healthier *work-life balance*.

Keywords : Emotional intelligence, *work-life balance*, employees

Article History	*corresponding author
Submitted : 04-07-2025 Final Revised : 10-07-2025 Accepted : 10-07-2025	 This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Sumber daya manusia berperan krusial untuk mencapai produktivitas perusahaan (Agustina & Salmah, 2021). Dalam hal ini, *work-life balance* menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan (Fauziah dkk., 2024). Namun, *work-life balance* masih menjadi permasalahan yang sering dihadapi oleh karyawan. Nurhabiba (2020) menyebutkan bahwa 70% karyawan mengeluhkan jam kerja yang tinggi hingga mengurangi waktu bersama keluarga. Selain itu, perusahaan kerap menetapkan target yang harus dicapai dalam waktu tertentu sehingga sebagian besar waktu karyawan tersita untuk bekerja (Galis & Puspitadewi, 2023). Kondisi ini menuntut karyawan bekerja secara maksimal, sering kali dengan mengorbankan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Asepta & Maruno, 2017). Masalah pribadi yang terbawa ke pekerjaan juga dapat memperburuk *work-life balance* (Sari & Sahrah, 2023).

Setiap karyawan membutuhkan *work-life balance* dalam melakukan pekerjaannya (Saragih dkk., 2024). Keseimbangan ini tidak hanya mendukung keberhasilan pribadi dan kemajuan karier, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap organisasi (Sembiring dkk., 2024). *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keluarganya (Hendra & Artha, 2023). Selain meningkatkan kesejahteraan karyawan, *work-life balance* juga berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja (Kurnia & Khairunnisa, 2024).

Wulansari (2023) mengemukakan bahwa *work-life balance* bersifat subjektif dan berbeda antara individu satu dengan lainnya. Keseimbangan yang dirasakan oleh seorang karyawan belum tentu dianggap sama oleh karyawan lainnya, tergantung pada prioritas masing-masing individu. Dalam hal ini, *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kecerdasan emosional (Poulose & Sudarsan, 2014). Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk menyadari, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara tepat dalam menghadapi berbagai situasi (Mukhlisa dkk., 2024). Fauziah (2015) menambahkan bahwa kecerdasan emosional mencakup upaya memahami dan mengendalikan emosi agar dapat digunakan dalam pemecahan masalah kehidupan. Dalam hal ini, kecerdasan emosional bukanlah kemampuan bawaan, melainkan dapat dikembangkan secara berkelanjutan melalui penambahan usia dan pengalaman hidup (Saparwadi, 2021).

Ulyani dkk. (2023) menyatakan bahwa kesuksesan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh kecerdasan intelektual, melainkan juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan individu dalam mengendalikan emosi, yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja agar tugas dapat diselesaikan secara optimal tanpa menimbulkan gangguan psikologis (Adzansyah dkk., 2023). Individu dengan kecerdasan emosional yang baik mampu beradaptasi dalam berbagai situasi dan membangun hubungan harmonis dengan lingkungan sekitarnya (Syawali dkk., 2021). Selain itu, mereka memiliki peluang lebih besar untuk meraih kesuksesan karena mampu mengelola pola pikir yang mendukung produktivitas (Adzansyah dkk., 2023). Kecerdasan emosional menjadi faktor kunci dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Nisya & Raharjo, 2024). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola emosi secara adaptif terhadap lingkungan kerja, sehingga lebih mudah mencapai

work-life balance (Kinnary dkk., 2023). Sejalan dengan itu, kecerdasan emosional merupakan kombinasi antara kemampuan kognitif dan keterampilan komunikasi yang berperan penting dalam membentuk keseimbangan pekerjaan dan pribadi (Kanti & Seshadri, 2019).

Fenomena *work-life balance* dan kecerdasan emosional ini ditemukan di PT. X, yang mana merupakan perusahaan ritel yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 2008. Sebagai perusahaan yang beroperasi setiap hari, termasuk akhir pekan dan hari libur nasional, PT. X menerapkan jadwal kerja fleksibel dan sistem *shifting* bagi karyawannya. Kondisi ini menuntut karyawan untuk tetap bekerja di waktu-waktu yang umumnya digunakan untuk beristirahat atau berkumpul bersama keluarga. Tuntutan tersebut memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan dalam mencapai *work-life balance* yang ideal. Fenomena serupa juga dialami oleh banyak perusahaan lainnya, seiring dengan meningkatnya beban kerja dan tuntutan profesional (Pertiwi dkk., 2023). Fenomena tersebut turut dialami oleh karyawan yang bekerja di PT. X.

Studi pendahuluan melalui wawancara terhadap enam karyawan tetap di PT. X pada 14 Januari 2025 menunjukkan beragam pengalaman terkait *work-life balance*. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka tetap terhubung dengan pekerjaan di hari libur dan sering bekerja melebihi jam operasional, terutama saat akhir pekan, periode diskon, atau hari libur nasional yang akhirnya mengurangi waktu untuk keluarga dan orang terdekatnya. Kondisi ini mencerminkan dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) (Fisher dkk., 2009). Sebaliknya, terdapat pula karyawan yang menganggap tuntutan tersebut sebagai bentuk tanggung jawab dan tidak merasa terbebani. Beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa masalah pribadi memengaruhi konsentrasi saat bekerja. Pernyataan ini selaras dengan Wicaksana dkk. (2020), yang mengutarakan bahwasanya individu yang kesulitan menyelesaikan masalah pribadi cenderung mengalami penurunan kualitas kerja, kehilangan motivasi, dan merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Fenomena ini mencerminkan dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) (Fisher dkk., 2009).

Di sisi lain, beberapa karyawan merasakan manfaat positif dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, seperti peningkatan keterampilan komunikasi melalui interaksi dengan pelanggan dan pelatihan kerja. Hal ini termasuk ke dalam dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) (Fisher dkk., 2009). Selain itu, aktivitas pribadi seperti olahraga bersama rekan kerja juga mampu mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja karyawan, yang mana termasuk ke dalam dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) (Fisher dkk., 2009). Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap *work-life balance* bersifat subjektif. Meskipun dihadapkan pada kondisi kerja yang sama, karyawan menunjukkan perbedaan dalam menyikapi dan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini selaras dengan Wulansari (2023), yang menyatakan bahwa *work-life balance* bersifat variatif dan bergantung pada masing-masing individu.

Studi pendahuluan dengan wawancara juga dilakukan kepada enam karyawan tetap di PT. X pada 14 Januari 2025 guna mengetahui bagaimana kecerdasan emosional karyawan. Karyawan mengungkapkan bahwa tingginya tuntutan dan beban kerja kerap menimbulkan kelelahan emosional, seperti mudah tersinggung atau perubahan suasana hati tanpa sebab yang jelas. Beberapa karyawan mampu mengenali bahwa emosi tersebut merupakan respons stres akibat tekanan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan aspek mengenali emosi diri (Goleman, 2009). Selain itu, beberapa karyawan mampu tetap tenang saat menghadapi keluhan pelanggan terkait produk atau layanan, sementara karyawan yang lain mengaku kesulitan mengelola emosi dalam situasi serupa. Emosi yang kuat dari pelanggan kerap menimbulkan tekanan, bahkan dapat memicu konflik yang memperburuk keadaan. Fenomena ini mencerminkan aspek mengelola emosi (Goleman, 2009).

Meningkatnya beban kerja menjelang akhir tahun atau hari raya tidak selalu menjadi hambatan bagi semua karyawan. Beberapa di antaranya justru tetap termotivasi dengan memandang situasi tersebut sebagai peluang untuk mencapai target. Sikap ini mencerminkan

aspek memotivasi diri dalam kecerdasan emosional (Goleman, 2009). Namun, tidak semua karyawan menunjukkan respons serupa. Ada yang merasa jenuh karena rutinitas kerja yang monoton sehingga menjalani pekerjaan tanpa antusiasme, yang mana menunjukkan lemahnya dorongan motivasi dari dalam diri. Di samping itu, didapatkan juga bahwa karyawan berupaya untuk memperlihatkan empati dan memahami perasaan orang lain. Dalam melayani pelanggan, karyawan berusaha memposisikan diri sebagai pelanggan agar dapat memahami perasaan dan kebutuhan mereka. Selain itu, karyawan juga berusaha memahami kondisi emosional rekan ketika bekerja. Hal tersebut termasuk ke dalam salah satu aspek dari kecerdasan emosional Goleman (2009), yakni mengelola emosi orang lain. Tak hanya itu, karyawan juga berupaya membangun komunikasi dan kerja sama yang harmonis, baik dengan rekan kerja maupun pelanggan. Hal tersebut termasuk ke dalam salah satu aspek dari kecerdasan emosional Goleman (2009), yakni membina hubungan.

Karyawan dengan kecerdasan emosional cenderung mempunyai kemampuan yang lebih optimal dalam mencapai *work-life balance*. Hal ini karena kecerdasan emosional akan membantu karyawan untuk tetap tenang dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan di kehidupannya. Selain itu, karyawan tidak mudah terpengaruh akan perasaan-perasaan negatif yang dapat mengganggu *work-life balance*. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Febrian dkk. (2025) bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional akan lebih mampu dalam mengelola stres saat dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, Naz dkk. (2021) juga menegaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional umumnya lebih efektif dalam mengelola stres serta konflik antara dua kehidupan yang dimiliki. Hal ini disebabkan karena individu tersebut cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk menjalankan peran di kedua domain secara seimbang, serta menunjukkan stres yang lebih ringan dalam kehidupan sehari-hari.

Pada studi sebelumnya, hubungan antara berbagai variabel, seperti beban kerja, persepsi dukungan organisasi, serta dukungan keluarga dengan *work-life balance* telah banyak diteliti. Akan tetapi, penelitian yang meninjau hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* masih terbatas dan menunjukkan hasil yang beragam. Studi yang dilaksanakan Naz dkk. (2021) mendapatkan hasil bahwa ditemukan korelasi antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada wanita pekerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Nisya & Raharjo (2024) turut memperoleh hasil bahwasanya ditemukan korelasi antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada anggota polisi. Di sisi lain, studi yang dilaksanakan oleh Nugraha & Adiati (2022) mengungkapkan bahwasanya tidak ditemukan korelasi antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan *start-up*.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengisi celah dari penelitian sebelumnya yang sebagian besar berfokus pada sektor pendidikan, kesehatan, publik, dan teknologi. *Novelty* dari penelitian ini terletak pada konteks subjek, yaitu karyawan di perusahaan ritel. Berbeda dengan studi terdahulu, penelitian ini secara khusus menyoroti hubungan antara kecerdasan emosional dan *work-life balance* dalam konteks perusahaan ritel yang memiliki karakteristik unik, seperti sistem kerja *shifting*, ketidakpastian jadwal, serta tuntutan pelayanan langsung kepada pelanggan. Dalam kondisi tersebut, kecerdasan emosional memegang peran krusial dalam menjaga *work-life balance* karyawan.

Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kecerdasan emosional dapat membantu karyawan ritel menjaga *work-life balance*. Dalam praktiknya, *work-life balance* yang terganggu dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan (Kurnia & Khairunnisa, 2024). Sementara itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu kemampuan penting yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara teoritis dalam memperluas literatur, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam memberikan masukan bagi perusahaan ritel dalam mengelola kesejahteraan

emosional karyawannya. Atas dasar tersebut, penelitian ini akan dilaksanakan dengan judul "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Work-Life Balance* pada Karyawan di PT. X".

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, tujuannya adalah mengidentifikasi hubungan serta sejauh mana hubungan tersebut terjadi antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan intervensi terhadap variabel yang diteliti (Selviana dkk., 2024).

Sampel / Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 karyawan tetap yang bekerja di PT. X. Sugiyono (2020) mengutarakan bahwasanya populasi ialah keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik yang menjadi perhatian untuk diteliti serta disimpulkan. Penelitian ini menerapkan teknik *sampling* jenuh, yakni semua populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Berdasarkan hal tersebut, uji coba instrumen pada penelitian ini melibatkan 30 responden sebagai sampel serta 43 responden sebagai subjek utama penelitian.

Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen berupa skala yang dirancang berdasarkan teori, dimensi, dan definisi para ahli mengenai variabel kecerdasan emosional dan *work-life balance*. Skala merupakan alat atau instrumen yang berisi daftar pernyataan guna mengumpulkan data dalam suatu penelitian (Mukhid, 2021). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala kecerdasan emosional yang disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosional oleh Goleman (2009) serta skala *work-life balance* yang disusun berdasarkan dimensi *work-life balance* dari Fisher dkk. (2009).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu variabel (Sugiyono, 2020). Skala ini terdiri atas lima tingkat tanggapan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala *Likert* lima poin dipilih karena mampu mengakomodasi jawaban responden yang bersifat netral (Hertanto, 2017).

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini diawali dengan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Setelah uji asumsi terpenuhi, analisis hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan di PT. X.

Hasil

Dari data demografi, diketahui bahwa penelitian ini terdiri dari 79% laki-laki dan 21% perempuan. Rata-rata subjek berusia 35-39 tahun dengan persentase 53,49%, rata-rata masa kerja selama 8-10 tahun dengan persentase 79,07%. Selain itu, sebagian besar subjek berstatus sudah menikah dengan persentase 95,35%. Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	43	91	172	139,35	21,24
<i>Work-Life Balance</i>	43	56	129	98,05	16,83

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat nilai terkecil untuk variabel kecerdasan emosional adalah 91, nilai tertinggi sebesar 172, dan rata-rata sebesar 139,35. Di sisi lain, variabel *work-life balance* mempunyai nilai terkecil sebesar 56, nilai tertinggi sebesar 129, dan rata-rata sebesar 98,05. Selain itu, analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini memperlihatkan nilai standar deviasi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 21,24 dan variabel *work-life balance* sebesar 16,83. Artinya, data dalam penelitian ini bervariasi. Variasi data ini dikarenakan persebaran data demografis oleh subjek penelitian yang beragam. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Creswell & Creswell (2018) bahwa variasi data dalam suatu penelitian dapat dilihat melalui besarnya nilai standar deviasi yang dimiliki oleh data tersebut.

Uji normalitas dilaksanakan guna memperoleh informasi bahwasanya data yang terkumpul bermuasal dari populasi yang mempunyai distribusi normal (Nuryadi dkk., 2017). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 27.0 for Windows. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi, yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2020). Hasil uji normalitas pada variabel kecerdasan emosional dan *work-life balance* dalam penelitian ini memperlihatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,200	Berdistribusi Normal
<i>Work-Life Balance</i>	0,200	Berdistribusi Normal

Dari data di atas, variabel kecerdasan emosional serta variabel *work-life balance* mendapatkan nilai 0,200. Hasil itu memperlihatkan bahwasanya data berdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$.

Uji linearitas mempunyai tujuan memastikan model yang dibangun menunjukkan hubungan linier antara variabel bebas dan terikat (Vikalina dkk., 2022). Dasar pengambilan keputusannya, yaitu bilamana nilai signifikansi di atas dari 0,05, maka ada hubungan yang linear dari kedua variabel, sementara bilamana nilai signifikansi di bawah 0,05 maka korelasi kedua variabel tidak linear (Vikalina dkk., 2022). Hasil uji linearitas pada variabel kecerdasan emosional dan *work-life balance* dalam penelitian ini memperlihatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional*	0,729	Linear
<i>Work-Life Balance</i>		

Dari data di atas, bisa dilihat bahwasanya variabel kecerdasan emosional dan *work-life balance* mendapat nilai signifikansi $0,729 > 0,05$. Maknanya, hubungan kedua variabel dalam penelitian ini ialah linear.

Pada penelitian ini, uji hipotesis mempunyai tujuan memastikan hubungan dari kedua variabel penelitian (Vikaliana dkk., 2022). Dalam hal ini, variabel disebut mempunyai korelasi bilamana nilai signifikansi di bawah 0,05 dan variabel disebut tidak mempunyai korelasi bilamana nilai signifikan lebih dari 0,05 (Vikaliana dkk., 2022). Adapun penelitian ini menerapkan uji korelasi berupa *Pearson Product Moment* dengan SPSS 27.0 for Windows, dengan hasil antara lain:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

		Kecerdasan Emosional	Work-Life Balance
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
Work-Life Balance	Pearson Correlation	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

Dari data tersebut, bisa dilihat bahwasanya hasil analisis uji korelasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maknanya, ada hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel *work-life balance*.

Berdasarkan hasil uji korelasi juga didapatkan nilai korelasi *Pearson* 0,759, yang memperlihatkan ada hubungan yang kuat dan positif antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance*. Maknanya, kedua variabel itu mempunyai hubungan searah. Semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin baik *work-life balance* karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional karyawan, maka semakin rendah pula *work-life balance* karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional, yang mana mempunyai tujuan guna mengidentifikasi hubungan dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif (Selviana dkk., 2024). Hipotesisnya, yakni adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan di PT. X. Dalam hal ini, *Pearson Product Moment* dipilih sebagai teknik analisis data dalam pengujian hipotesis, dengan SPSS 27.0 for Windows. Dari hasil uji hipotesis, didapati nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 serta signifikansi sebesar 0,000. Maknanya, ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance*, di mana hubungan tersebut termasuk dalam kategori kuat dan positif atau searah. Dalam konteks ini, ketika kecerdasan emosional karyawan di PT. X rendah, maka *work-life balance* mereka pun juga akan rendah, dan berlaku sebaliknya.

Work-life balance diartikan sebagai upaya seseorang dalam rangka menyelaraskan kedua peran atau lebih yang dijalannya (Fisher dkk., 2009). Uddin dkk. (2020) mengemukakan bahwa karyawan membutuhkan *work-life balance* agar dapat tetap produktif serta fokus pada kedua aspek kehidupan tersebut. Sejalan dengan hal itu, Nazla & Yuliana (2024) mengutarakan bahwa tingginya *work-life balance* memungkinkan individu untuk menunjukkan kinerja kerja yang maksimal, merasakan emosi positif tanpa terdistraksi oleh tekanan pekerjaan, serta meminimalisir konflik peran yang dapat mengganggu kelancaran aktivitas kerja.

Berdasarkan pengisian kuesioner, sebagian besar karyawan cukup mampu menjaga *work-life balance*. Mereka merasa pekerjaan tidak sepenuhnya mengganggu kehidupan pribadi, dan sebaliknya, kehidupan pribadi tidak menghambat pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Fisher dkk. (2009) yang menyatakan bahwa *work-life balance* bukan berarti tanpa konflik, melainkan kemampuan individu

mengelola interaksi antara dua peran tersebut secara seimbang. Mayoritas karyawan juga merasakan bahwa pekerjaan memberi dampak positif bagi kehidupan pribadi, seperti peningkatan keterampilan dan suasana hati. Sebaliknya, kehidupan pribadi yang harmonis turut meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini didukung oleh Faeni dkk. (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memungkinkan individu lebih produktif, puas, dan kreatif karena memiliki waktu dan energi yang cukup untuk aktivitas di luar pekerjaan.

Fisher dkk. (2009) mengemukakan bahwa ada empat dimensi dari *work-life balance*, antara lain *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) merujuk pada kondisi sejauh mana pekerjaan yang dijalankan bisa memberikan gangguan pada kehidupan pribadi setiap individu (Fisher dkk., 2009). Pada penelitian ini, dimensi WIPL menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 2,70, yang termasuk kategori sedang (Jr & Boone, 2012). Artinya, karyawan cukup merasakan adanya gangguan dari kehidupan pekerjaan terhadap kehidupan pribadinya.

Secara keseluruhan, sebagian besar karyawan masih bisa menikmati aktivitas pribadi, namun tetap merasakan dampak negatif dari pekerjaan, seperti lembur yang mengurangi waktu bersama orang terdekat dan gangguan dari pesan atau telepon kerja di hari libur. Sinaga & Parapat (2024) berpendapat bahwasanya gangguan yang dirasakan karyawan dari kehidupan pekerjaan ke kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, menurunkan kinerja, bahkan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri. Di samping itu, studi pendahuluan juga menunjukkan bahwa tuntutan bekerja saat hari libur dan harus selalu terhubung dengan pekerjaan membuat karyawan kesulitan memenuhi kebutuhan pribadinya. Hal ini menandakan bahwa karyawan masih merasakan konflik antara pekerjaan dan pribadi.

Dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) merujuk pada kondisi sejauh mana kehidupan pribadi individu memberikan gangguan pada pekerjaan yang dijalankan (Fisher dkk., 2009). Pada penelitian ini, dimensi PLIW menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 2,36, yang termasuk kategori rendah (Jr & Boone, 2012). Artinya, karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi tidak mengganggu dalam menjalankan pekerjaannya. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa masalah pribadi tidak membuat mereka lelah, kehilangan semangat, atau menurunkan kinerjanya. Dalam hal ini, pekerjaan tetap dapat diselesaikan tepat waktu serta urusan pribadi tidak menjadi hambatan dalam menjalankan tugas secara optimal. Secara keseluruhan, karyawan menunjukkan bahwa kehidupan pribadi tidak menjadi hambatan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan tetap dapat bekerja dengan baik meskipun menghadapi masalah pribadi dan berusaha untuk tetap profesional dengan tidak membawa urusan pribadi ke tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan studi Lolita & Mulyana (2022), yang menyatakan bahwa rendahnya skor PLIW mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi masalah pribadi tanpa mengganggu penyelesaian tugas-tugas pekerjaannya.

Dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) merujuk pada kondisi sejauh mana pekerjaan individu bisa memberikan peningkatan pada kualitas kehidupan pribadi mereka (Fisher dkk., 2009). Pada penelitian ini, dimensi WEPL menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 4,03, yang termasuk kategori tinggi (Jr & Boone, 2012). Maknanya, karyawan merasakan bahwa bekerja dapat memberikan dampak positif dan mendukung kehidupan pribadinya. Temuan menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dari perusahaan, serta bimbingan dari atasan dan rekan kerja turut mendukung pengembangan keterampilan yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari. Hal itu selaras dengan studi pendahuluan menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaannya tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga meningkatkan keterampilan pribadi yang berguna dalam kehidupan sehari-hari.

Selain itu, hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dan bersemangat atas tugas maupun pencapaian di tempat kerja. Sejalan dengan itu, Wicaksana dkk. (2020) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat WEPL yang tinggi cenderung menjadikan pekerjaan sebagai sumber motivasi dan semangat untuk menjalani aktivitas di luar pekerjaan. Di sisi lain, interaksi positif dengan rekan kerja dan pelanggan, serta apresiasi dari atasan, turut memperbaiki suasana hati karyawan. Ketika karyawan merasa puas dan didukung di lingkungan kerja, karyawan cenderung membawa energi positif tersebut ke kehidupan pribadi. Hal ini mendukung terciptanya *work-life balance*, sebagaimana dikemukakan oleh Poulouse & Sudarsan (2014) bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi.

Dengan demikian, pekerjaan dapat menjadi nilai tambah yang memperkaya kehidupan pribadi karyawan.

Dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) mengacu pada kondisi sejauh mana kehidupan pribadi individu bisa meningkatkan produktivitas dan kinerjanya di pekerjaan (Fisher dkk., 2009). Pada penelitian ini, dimensi PLEW menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 4,14, yang termasuk kategori tinggi (Jr & Boone, 2012). Maknanya, karyawan merasa bahwasanya kehidupan pribadinya turut memberikan dampak positif terhadap kehidupan pekerjaannya. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa aktivitas seperti mengatur waktu, berkomunikasi secara efektif, dan menjalani hari libur dengan aktivitas menyenangkan membantu mereka lebih fokus, termotivasi, dan produktif saat kembali bekerja.

Hasil studi pendahuluan memperlihatkan bahwa dengan berolahraga atau melakukan hobi di waktu senggang dapat membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerjanya. Sejalan dengan itu, Lolita & Mulyana (2022) menyatakan bahwa aktivitas positif di luar pekerjaan dapat menciptakan suasana hati yang mendukung kesiapan dalam bekerja. Dukungan dari keluarga dan orang terdekat juga dinilai sebagai faktor penting dalam mendorong semangat kerja. Sejalan dengan Harras (2024) yang mengemukakan bahwa dukungan keluarga berperan besar dalam menjaga kesehatan mental, meningkatkan motivasi kerja, serta membantu mengurangi stres akibat tekanan pekerjaan. Studi oleh Lolita & Mulyana (2022) turut menunjukkan bahwa PLEW merupakan dimensi dengan skor rata-rata tertinggi. Hal ini menegaskan bahwa kehidupan pribadi, terutama dukungan emosional dari keluarga, dapat menjadi sumber kekuatan yang mendorong semangat dan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan keempat dimensi *work-life balance* yang telah dianalisis, terlihat bahwasanya dimensi *work-life balance* dengan skor rata-rata tertinggi, yakni dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan dimensi dengan skor rata-rata terendah, yaitu *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Dalam hal ini, sebagian besar karyawan lebih merasakan bahwa kehidupan pribadi mereka memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaannya dibandingkan menjadi gangguan yang menghambat kehidupan pekerjaannya. Hal ini selaras dengan studi yang dilaksanakan Mulyana dkk. (2022), yang mana hasil penelitian turut memperlihatkan dimensi meningkatkan dari *work-life balance* yang cenderung tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan mampu menjalani kedua peran secara harmonis dan saling mendukung sehingga mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja maupun pribadi.

Work-life balance individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kecerdasan emosional (Poulose & Sudarsan, 2014). Kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri dan tetap teguh saat menghadapi tantangan, mengendalikan dorongan hati serta menunda kepuasan, mengatur suasana hati agar kecemasan tidak mengganggu proses berpikir, serta memiliki kemampuan berempati dan berharap (Goleman, 2009). Dalam konteks ini, kecerdasan emosional bukanlah kemampuan yang sudah ditentukan sejak lahir, melainkan dapat digunakan, ditingkatkan, dan terus dikembangkan sepanjang hidup seiring dengan pertambahan usia dan bertambahnya pengalaman individu (Saparwadi, 2021).

Kecerdasan emosional memiliki peranan yang krusial dalam menjaga *work-life balance* karena memungkinkan seseorang berpikir dan bertindak secara rasional dengan sudut pandang yang selalu positif (Sembiring dkk., 2024). Sejalan dengan hal itu, Febrian dkk. (2025) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor krusial yang membantu karyawan mengelola stres ketika menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, kecerdasan emosional berkontribusi positif dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya di dunia kerja.

Goleman (2009) mengutarakan bahwa individu yang mampu memahami dan mengatur emosinya serta mampu memahami dan merespons perasaan orang lain dengan baik cenderung lebih berhasil, baik dalam hubungan pribadi maupun dalam lingkungan kerjanya. Tak hanya itu, individu juga cenderung lebih puas dan efektif dalam hidupnya. Hal tersebut karena individu mampu membentuk kebiasaan berpikir yang mendukung produktivitas diri (Goleman, 2009). Di samping itu, rendahnya kecerdasan emosional justru dapat membuat individu rentan mengalami konflik batin yang bisa mengganggu fokus dan kemampuannya untuk berpikir dengan jernih (Goleman, 2009).

Naz dkk. (2021) mengemukakan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih efektif dalam mengatasi stres serta konflik, memiliki motivasi yang baik, serta lebih mudah dalam menjaga *work-life balance*. Sejalan dengan hal tersebut, Shylaja & Prasad (2017), mengutarakan bahwasanya tingginya kecerdasan emosional akan membuat karyawan mempunyai

performa kerja yang unggul, stres dan burnout yang lebih rendah, serta mampu menjaga *work-life balance*. Di samping itu, rendahnya kecerdasan emosional cenderung membuat karyawan kesulitan mengatasi situasi stres, yang berujung pada terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Shylaja & Prasad, 2017).

Dari pengisian kuesioner penelitian oleh subjek penelitian, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan mampu untuk mengenali dan mengelola emosi dirinya, seperti menyadari perasaan yang muncul dan mampu menenangkan diri saat menghadapi tekanan. Sebagian besar karyawan cukup mampu untuk memotivasi dirinya, yang ditandai dengan kemampuannya untuk bertahan dalam situasi sulit serta bangkit dari kegagalan. Karyawan juga menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam mengelola emosi orang lain, seperti berempati dan memahami perspektif orang lain. Selain itu, sebagian besar karyawan turut memperlihatkan kemampuannya yang cukup dalam menjalin komunikasi yang baik dan bekerja sama dengan individu lain. Hal tersebut selaras dengan pendapat Goleman (2009) bahwasanya individu yang memiliki kecerdasan emosional ditandai dengan kemampuannya dalam mengidentifikasi dan mengatur emosinya sendiri, memotivasi diri, mengelola emosi orang lain, serta menjaga hubungan baik dengan orang di sekitarnya.

Goleman (2009) mengutarakan bahwa terdapat lima aspek dari kecerdasan emosional, antara lain mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi orang lain, dan membina hubungan. Aspek mengenali emosi diri merujuk pada kemampuan untuk menyadari perasaan diri pada suatu waktu tertentu dan menggunakannya untuk membantu dalam pengambilan keputusan pribadi (Goleman, 2009).

Aspek mengenali emosi diri menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 3,88, yang termasuk kategori tinggi (Jr & Boone, 2012). Maknanya, sebagian besar karyawan mampu untuk menyadari perasaannya dan menggunakan pemahaman tersebut untuk membuat keputusan yang lebih baik. Sebagian besar karyawan merasa mampu menyadari dan memahami perasaannya, termasuk mengenali penyebab emosi yang muncul serta mengekspresikannya dengan baik. Hal ini tercermin dari studi pendahuluan, yang mana karyawan menunjukkan kepekaannya atas perasaannya dan mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan apa yang dirasakannya. Sejalan dengan hal itu, Saragih (2023) menegaskan bahwa individu yang memahami emosinya lebih cepat menyadari perubahan emosi dan mampu menjaga *work-life balance* dengan lebih baik.

Aspek mengelola emosi merujuk pada kemampuan untuk mengatur perasaan supaya bisa diekspresikan dengan tepat, yang dibangun dari kesadaran diri (Goleman, 2009). Pada penelitian ini, aspek mengelola emosi menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 3,87, yang termasuk kategori tinggi (Jr & Boone, 2012). Maknanya, sebagian besar karyawan mampu mengendalikan emosinya secara efektif di berbagai situasi serta mampu untuk mengekspresikannya secara tepat. Temuan ini sejalan dengan studi pendahuluan, yang mana karyawan memperlihatkan kemampuannya untuk mengelola emosi dengan tetap tenang ketika dihadapkan pada pelanggan yang komplain, baik itu mengenai produk atau layanan yang diterima. Selaras dengan hal itu, Goleman (2009) menyampaikan bahwa individu dengan kemampuan ini akan mampu untuk menghibur dan menenangkan diri ketika dihadapkan pada suatu keadaan yang menekan. Naz dkk. (2021) juga menekankan bahwa kemampuan ini penting untuk menjaga *work-life balance*, karena membantu individu menghindari stres berlebih dan menjaga keseimbangan hidup.

Aspek memotivasi diri sendiri merujuk pada kemampuan untuk mengatur emosi dalam rangka menggapai tujuan, yang melibatkan perhatian, motivasi diri, dan penguasaan diri (Goleman, 2009). Pada penelitian ini, aspek memotivasi diri sendiri menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 3,70, yang termasuk kategori tinggi (Jr & Boone, 2012). Maknanya, sebagian besar karyawan mampu untuk tetap fokus serta mengendalikan dirinya guna mencapai tujuan. Sejalan dengan hal itu, Goleman (2009) mengutarakan bahwa individu yang memiliki motivasi diri akan terdorong untuk terus maju mencapai sasaran meskipun menghadapi hambatan. Hasil studi pendahuluan turut menunjukkan bahwa meskipun dalam bekerja terkadang timbul perasaan lelah, namun karyawan tetap berusaha melihat tanggung jawab pekerjaannya secara positif. Hal inilah yang membantu karyawan untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Goleman (2009) menyebutkan bahwa motivasi diri membantu individu tetap optimis dalam merespons hambatan. Wicaksana dkk. (2020) juga menambahkan bahwa individu yang mampu memotivasi diri akan menjadikan pekerjaan sebagai sumber semangat yang berdampak positif terhadap *work-life balance*.

Aspek mengelola emosi orang lain merujuk pada kemampuan dalam merasakan emosi orang lain, memahami perspektif mereka, membangun kepercayaan, serta menyesuaikan diri dalam hubungan interpersonal (Goleman, 2009). Pada penelitian ini, aspek mengelola emosi orang lain menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 4,14, yang termasuk kategori tinggi (Jr & Boone, 2012). Artinya, sebagian besar karyawan mampu menunjukkan empati dan merespons emosi orang lain secara tepat. Temuan ini sejalan dengan hasil studi pendahuluan yang memperlihatkan upaya karyawan dalam menunjukkan empati dan memahami perasaan pelanggan yang komplain atas produk ataupun layanan yang diterima. Studi yang dilakukan Pratama & Suhaeni (2017) turut mendapatkan temuan bahwasanya aspek mengelola emosi orang lain menjadi aspek kecerdasan emosional dengan nilai tertinggi, yang ditandai dengan kemampuan subjek dalam memahami kebutuhan, keinginan, serta perasaan orang lain di sekitarnya. Goleman (2009) juga menekankan bahwa kemampuan ini mendorong hubungan interpersonal yang sehat dan mendukung suasana kerja yang suportif. Hal ini penting dalam meredakan tekanan dan berkontribusi terhadap *work-life balance* (Wulansari, 2023).

Aspek membina hubungan merujuk pada kemampuan untuk mengelola dan mengatur emosi secara efektif saat berhubungan dengan individu lain (Goleman, 2009). Pada penelitian ini, aspek membina hubungan menunjukkan skor rata-rata hasil tanggapan responden sebesar 3,79, yang termasuk kategori tinggi (Jr & Boone, 2012). Artinya, sebagian besar karyawan mampu berinteraksi dan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Temuan ini sejalan dengan hasil studi pendahuluan, yang mana karyawan mampu menjalin hubungan serta komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja maupun pelanggan. Studi yang dilakukan Pratama & Suhaeni (2017) menunjukkan tingginya aspek membina hubungan dapat dilihat dari kemampuan subjek untuk mengetahui emosi orang lain melalui tindakannya dan efektivitasnya dalam berkomunikasi dengan orang lain, khususnya dengan pelanggan. Goleman (2009) juga menyebutkan bahwa individu dengan kemampuan ini umumnya cakap berkomunikasi, cermat dalam membaca situasi, dan mampu membangun hubungan yang mendukung. Dukungan relasional ini penting untuk membantu karyawan menghadapi tekanan dalam kehidupan kerja maupun pribadi (Saputra & Masdupi, 2025).

Dari kelima aspek kecerdasan emosional Goleman (2009) yang telah dianalisis, terlihat bahwa aspek kecerdasan emosional dengan skor rata-rata tertinggi, yakni aspek mengelola emosi orang lain. Mukhlisa dkk. (2024) mengutarakan bahwa individu dengan tingginya kemampuan mengelola emosi orang lain akan lebih mampu untuk memahami petunjuk-petunjuk sosial di sekitarnya sehingga mereka dapat menyesuaikan perilaku secara tepat dalam berinteraksi dengan orang lain. Di samping itu, aspek kecerdasan emosional dengan skor rata-rata terendah, yaitu aspek memotivasi diri. Dikatakan bahwa individu dengan tingginya kemampuan memotivasi diri akan mampu untuk menata emosinya dalam rangka mencapai tujuan (Mukhlisa dkk., 2024). Dalam hal ini, meskipun karyawan telah menampilkan kemampuan yang baik dalam memotivasi diri, namun karyawan belum secara konsisten mempertahankan semangat atau dorongan internalnya dalam menghadapi tantangan yang muncul serta mudah teralih oleh perasaan negatif saat menghadapi hambatan (Mukhlisa dkk., 2024).

Hasil uji korelasi memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yaitu lebih rendah dari 0,05 sehingga bisa dikatakan bahwasanya ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Maknanya, tingginya kecerdasan emosional karyawan akan diikuti pula dengan tingginya *work-life balance* karyawan, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian yang dijalankan oleh Nisya & Raharjo (2024) mendukung temuan dalam penelitian ini. Penelitian tersebut meneliti terkait kecerdasan emosional dan *work-life balance* pada 100 anggota kepolisian dan memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,712. Maknanya, ditemukan hubungan positif dan kuat antara kedua variabel tersebut. Temuan ini semakin menguatkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang berkontribusi memengaruhi *work-life balance*.

Studi ini memperoleh dukungan dari studi terdahulu yang dilaksanakan oleh Naz dkk. (2021). Penelitian terkait kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada dosen wanita sebanyak 350 orang tersebut memberikan hasil koefisien korelasi sebesar 0,951. Maknanya, ada korelasi yang positif antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance*. Dengan demikian, penelitian itu memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* pada dosen wanita yang bekerja di perguruan tinggi sektor publik.

Hasil studi ini memperlihatkan koefisien korelasi sebesar 0,759 dan koefisien determinasi sebesar 0,566. Dalam konteks ini, hubungan antara kedua variabel dalam studi ini termasuk pada kategori kuat. Selain itu, didapati bahwasanya variabel kecerdasan emosional memengaruhi *work-life*

balance sebesar 56,6%, sementara 43,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sebagaimana temuan penelitian ini, studi yang dilakukan oleh Kinnary dkk. (2023) menemukan bahwasanya kecerdasan emosional memberi pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*, dengan kontribusi sebesar 50,99%. Adapun sejumlah faktor lain yang berkontribusi terhadap *work-life balance*, mencakup faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial, dan faktor tambahan (Poulose & Sudarsan, 2014). Tak hanya itu, Thimmapuram dkk. (2019) turut menegaskan bahwa ada faktor lain yang turut berpengaruh terhadap *work-life balance* meliputi beban kerja, alur kerja, dan sistem penjadwalan.

Kesimpulan

Penelitian ini dijalankan untuk melakukan pengujian pada hipotesis bahwasanya ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan di PT X. Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis, ditemukan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan ini, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Secara spesifik, hasil uji memperlihatkan bahwasanya hubungan antara kecerdasan emosional dan *work-life balance* bersifat positif dan berada di kategori kuat. Dengan demikian, tingginya kecerdasan emosional pada karyawan berkorelasi dengan tingginya *work-life balance*, sedangkan rendahnya kecerdasan emosional berkaitan pula dengan rendahnya *work-life balance* pada karyawan.

Saran

Bagi perusahaan, dapat menyediakan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan kecerdasan emosional, seperti manajemen stres, komunikasi efektif, dan resolusi konflik. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan layanan konseling karyawan dan membentuk forum diskusi internal sebagai wadah untuk berbagi pengalaman emosional di tempat kerja, berdiskusi mengenai tantangan pekerjaan, serta saling memberikan dukungan antar rekan kerja. Sejumlah upaya tersebut dilakukan guna meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian *work-life balance* secara lebih optimal. Bagi karyawan, dapat lebih menyadari pentingnya kecerdasan emosional dalam menjaga *work-life balance*, serta mulai mengambil langkah nyata untuk mengembangkannya. Adapun sejumlah cara yang dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan tentang pengelolaan emosi, menerapkan teknik *self-awareness* dengan menulis jurnal harian atau refleksi diri. Penting bagi karyawan untuk mampu mengembangkan kecerdasan emosionalnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, serta membantu karyawan dalam menjaga *work-life balance*.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat melibatkan sektor industri berbeda sehingga temuan yang didapat dapat diterapkan secara lebih luas. Selain itu, dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti desain eksperimen, kuasi-eksperimen, dan sebagainya. Dalam hal ini, dapat diberikan pelatihan kecerdasan emosional kepada kelompok subjek dan membandingkan *work-life balance* sebelum dan sesudah intervensi sehingga didapatkan pemahaman mengenai hubungan sebab-akibat secara lebih mendalam antara kecerdasan emosional dan *work-life balance*. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat memberikan pertimbangan pada variabel-variabel lain yang berpotensi memberikan pengaruh pada *work-life balance*, seperti stres kerja, beban kerja, serta dukungan sosial guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/https://doi.org/doi.org/10.31933/jimt.v4i4>.
- Agustina, & Salmah, N. N. A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308–319. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6653>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.64>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *SAKMAN: Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>
- Fauziah. (2015). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Semester II Bimbingan Konseling UIN Ar-Raniry. *Jurnal Ilmiah Edukasi*, 1(1), 90–98. <https://doi.org/10.22373/je.v1i1.320>
- Fauziah, S., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 364–376. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1151>
- Febrian, W. D., Sani, I., Purnama, Y. H., & Alhazami, L. (2025). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 2800–2805. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Work Life Balance dengan Burnout pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 888–898. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/57299/45043>
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing.
- Greenhaus, J., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638–649. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.984>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3636/2826>
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 1–4.
- Jr, H. N., & Boone, D. A. (2012). Analyzing Likert Data. *Journal of Extension*, 50(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.34068/joe.50.02.48>
- Kanti, T., & Seshadri, V. (2019). The Impact of Emotional Intelligence in Managing Work-Life Balance in the IT Industry. *IJRAR: International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(1), 1077–1082. https://www.researchgate.net/publication/331970633_The_Impact_of_Emotional_Intelligence_in_Managing_Work-Life_Balance_in_the_IT_Industry
- Kinnary, N. R., Tanuwijaya, J., Pratama, K. I., Fatimah, T., & Mirici, I. H. (2023). The Influence of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction through Work-Life Balance. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(8), 3542–3552. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-19>
- Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMK X Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 62–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i3.46387>
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Jakad Media Publishing.
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadewi, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), 14–26. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p14-26>
- Naz, S., Ahmad, S., & Batool, A. (2021). Emotional Intelligence and Work-Life Balance: A Study of Working Women Teachers in Public Sector Universities. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(2), 141–149. <https://mgesjournals.com/hssr/article/view/hssr.2021.9214>
- Nazla, T., & Yuliana, Y. V. (2024). Hubungan antara Psychological Well Being dengan Work Life Balance pada Dewasa Awal yang Bekerja di Kecamatan Babelan. *General: Multidisciplinary Research Journal*, 1(2), 96–108. <https://doi.org/10.69693/general.v1i2.12>
- Nisya, C. Y., & Raharjo, T. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi dengan Work Life Balance pada Anggota Polisi. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v9i1.12579>

- Nugraha, G. P., & Adiati, R. P. (2022). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Work-Life Balance pada Karyawan Startup. *BRPKM: Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 652–657. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.36518>
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support terhadap Work-Life Balance pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (1st ed.). Sibuku Media.
- Pertiwi, S. R., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2023). Beban Kerja dan Work-Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 75–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.26486/intensi.v1i2.3522>
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: a Literature Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51–62. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Safinska, S. P., Sumartik, & Febriansah, R. E. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7(5), 1464–1480. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11710>
- Saparwadi, A. S. (2021). Mengenal Konsep Daniel Goleman dan Pemikirannya dalam Kecerdasan Emosi. *AL MUSYRIF: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(1), 17–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.38073/almusyrif.v4i1.480>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja* (1st ed.). PACE (Partnerships for Action on Community Education).
- Saragih, G. S., Supriadi, Y. N., Kinasih, R. P., Karunia, M., & Puspita, V. S. (2024). Generasi Z di Tempat Kerja: Menjembatani Work-Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Pertumbuhan Karyawan untuk Kinerja Optimal. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 294–315. <https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/228>
- Saragih, H. T. (2023). *Hubungan Emotional Intelligence dengan Work Life Balance pada Buruh PT. Allegerindo Nusantara*. Universitas Medan Area.
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja dan Beban Kerja dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1483>
- Selviana, L., Afgani, W., & Siroj, R. (2024). Correlational Research. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1), 5118–5128. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Sembiring, A. A. R. B., Hardjo, S., & Lubis, R. (2024). Role Emotion Intelligence Towards Work-Life Balance with Support Family as Mediator Variables. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.51214/00202406840000>
- Shylaja, P., & Prasad, D. C. J. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(5), 18–21. <https://doi.org/10.9790/487x-1905051821>
- Sinaga, B. A., & Parapat, R. E. (2024). Analisis Pengaruh Dimensi Work-Life Balance

- terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Generasi Milenial (Y). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 4706–4721. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2034>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al Husna*, 2(1), 27–43. <https://doi.org/10.18592/jah.v2i1.4516>
- Thimmapuram, J. R., Grim, R., Bell, T., Benenson, R., Lavalley, M., Modi, M., Noll, D., & Salter, R. (2019). Factors Influencing Work–Life Balance in Physicians and Advance Practice Clinicians and the Effect of Heartfulness Meditation Conference on Burnout. *Global Advances in Health and Medicine*, 8, 1–8. <https://doi.org/10.1177/2164956118821056>
- Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived Social Support (PSS) and Work-Life Balance (WLB) in a Developing Country: The Moderating Impact of Work-Life Policy. *IJMS: Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 733–761. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.282543.673663>
- Ulyani, F., Diponegoro, A., & Situmorang, N. Z. (2023). Penerapan Psikologi Positif pada Dunia Kerja dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Karyawan. *Journal of Economics and Management Sciences*, 6(1), 6–13. <https://doi.org/10.37034/jems.v6i1.35>
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngii, E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2022). *Ragam Penelitian dengan SPSS* (1st ed.). Tahta Media Group.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & 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/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>