

PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK LIFE BALANCE* KARYAWAN PT. HASIL BANTUAN CIPTA PERDANA GRESIK

Rafika Ratih

Universitas Negeri Surabaya

rafikaratih@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this was to study and analyze emotional intelligence on employee performance through work-life balance at PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik. It is a causality study. The sampling technique uses a saturated sample's total of 35 respondents in the employee of PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik. The statistical analysis used in this study was Partial Least Square (PLS) with the help of smart PLS 3.0 software. The results of this study explain that emotional intelligence has a positive significant relation to employee performance. Emotional intelligence has no significant effect on work-life balance. Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance has not been proven to have a mediating role.

Keyword: employee performance; emotional intelligence; work-life balance.

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa ketenagakerjaan yang akrab dikenal dengan *outsourcing* di Indonesia belakangan ini banyak sekali bermunculan, salah satu kelebihan dari perusahaan ini diantaranya yaitu suatu perusahaan yang membutuhkan tambahan tenaga kerja di perusahaannya dapat dengan cepat mendapatkan pekerja sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan. Selain itu perusahaan itu juga tidak perlu direpotkan dengan hal-hal seperti perekrutan karyawan. Perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk dipekerjakan di perusahaan lain yang meminta tenaga kerja atau perusahaan pemberi pekerja (Sanjaya, 2012).

Kinerja merupakan tolak ukur terhadap hasil kinerja yang berupa sesuatu yang optimal (Robbins, 2006). Tidak hanya itu saja, kemampuan yang dipelajari berdasarkan kecerdasan emosional juga yang akan menghasilkan kinerja yang luar biasa di tempat kerja. Kecerdasan emosi diamati ketika seseorang menunjukkan kompetensi yang merupakan manajemen dan kesadaran diri, serta keterampilan pada waktu yang tepat dan frekuensi yang cukup agar efektif dalam situasi saat bekerja (Boyatzis *et al*, 2000). Menurut Zalukhu (2013) *emotional intelligence* adalah seseorang yang mampu mengenal orang disekitarnya dan dirinya sendiri dengan lebih baik sehingga hubungan antar orang lain terjalin harmonis. Hasil lain menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayati, *et al*, 2011).

Objek penelitian ini ialah PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik, yaitu perusahaan bergerak di bidang tenaga kerja. Perusahaan ini sudah berdiri sejak lama dari tahun 1979 dan sudah menjadi perusahaan rekan tetap PT. Petro Kimia Gresik. Misi dari PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana adalah melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pihak pemberi kerja, dengan memberikan prioritas utama terhadap peningkatan produktifitas serta keselamatan dan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan dituntut untuk saling membantu bekerja dengan baik dengan tim dan tidak mengedepankan masalah keluarga, namun rendahnya kemampuan karyawan dalam memotivasi diri sendiri menyebabkan karyawan kurang mampu dalam bertindak dan mengambil inisiatif tersendiri dalam bekerja. Karyawan yang kurang peka dalam mengenali seseorang tidak

mampu mengenali emosi orang lain dimana karyawan tersebut tidak dapat menerima kritik dan saran yang diberikan oleh karyawan lain atas tugas yang dikerjakannya. Hal-hal yang berkaitan dengan masalah karyawan terhadap pengelolaan kecerdasan emosi tersebut berdampak pada pencapaian perusahaan yang menunjukkan ketidakstabilan hasil atas tenaga kerja dari perusahaan yang telah dipakai oleh perusahaan lain dalam menggunakan jasa PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana.

Tabel 1.
REKAPITULASI JASA TENAGA KERJA YANG TERSALURKAN KE PERUSAHAAN LAIN

Tahun	Tenaga Kerja
2016	452 orang
2017	465 orang
2018	413 orang

Sumber: PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana

Tabel 1 menjelaskan bahwa terjadi ketidakstabilan hasil pada jasa tenaga kerja PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik yang telah tersalurkan ke perusahaan lain. Data tersebut diambil dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, pada tahun 2016 jasa tenaga kerja yang telah terpakai sebanyak 452 orang, pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebanyak 465 orang, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 413 orang.

Selain itu, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan ialah keseimbangan hidup kerja dari karyawan. Menurut Saina *et al* (2016) keseimbangan hidup kerja merupakan tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dalam menjalankan perannya sebagai seseorang yang memiliki dua peran yaitu di dalam dunia kerja dan di dalam kehidupan pribadi. Penelitian dari Bakir (2018) menunjukkan bahwa ada hasil yang signifikan secara statistik antara dampak kecerdasan emosi pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hasil lain dinyatakan dalam penelitian Istiqomah (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap keseimbangan hidup kerja dan dukungan sosial.

Bantuan Cipta Perdana Gresik, selain masalah pengelolaan kecerdasan terhadap kondisi emosional karyawan, sering kali ketika karyawan lembur dan pulang malam, hal tersebut terkadang membuat istri/suami karyawan tersebut merasa kurang ada waktu untuk menghabiskan waktu bersama keluarga. Yang kedua ketika karyawan berada di rumah, karyawan tetap dituntut untuk berkomunikasi masalah pekerjaan dan jika terjadi masalah dalam pekerjaan karyawan tetap dituntut untuk segera berangkat ke kantor. Akibatnya karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara pola aktivitas keluarga dengan aktivitas kerjanya.

Menurut penelitian Dissanayaka & Hussain (2011), keseimbangan hidup kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Obiageli *et al* (2015) menyatakan bahwa keseimbangan hidup kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja. Sedangkan penelitian Kithae & Keino (2016) menyatakan bahwa keseimbangan hidup kerja dalam faktor jam kerja, seringnya lembur, sering bekerja selama akhir pekan, beban kerja yang terlalu banyak, kurangnya hari libur, serta kurangnya jam kerja yang seimbang, tanggung jawab terhadap keluarga serta adanya konflik kerja keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan menunjukkan bahwa memang benar telah terjadi masalah mengenai pengelolaan antara konteks kehidupan karyawan dengan keluarga terhadap pola aktivitas pekerjaannya, hal tersebut diakibatkan karena ketidakmampuan karyawan dalam mengatur kecerdasan emosional diri sendiri, selain itu banyak karyawan yang membawa masalah pribadi ke dalam perusahaan sehingga para karyawan tidak bisa mengatur dirinya dan akibatnya berdampak terhadap kinerja dari setiap karyawan yang bekerja tidak optimal.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Emotional Intelligence

Menurut Money & Peter (2014) kecerdasan emosional adalah suatu upaya untuk mengendalikan emosi dalam diri. Untuk peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, karyawan harus mampu meningkatkan kecerdasan emosional diantaranya meningkatkan kesadaran diri agar tidak mudah meluapkan emosi, dapat mengekspresikan emosi dengan baik, kreativitas, meningkatkan toleransi, serta meningkatkan kepercayaan dan integritas diri. Kecerdasan emosional membantu karyawan untuk menilai kinerja mereka dilihat dari hasil kerja mereka adalah kemampuan seseorang untuk dapat merasakan dan menggunakan perasaannya secara baik dan optimal untuk menghadapi diri sendiri serta lingkungannya (Marya *et al*, 2012).

Agustian (2007) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kecerdasan emosi antara lain faktor pendidikan yaitu sebagai salah satu sarana untuk belajar seseorang untuk mengembangkan kecerdasan emosionalnya, faktor psikologis di mana merupakan faktor dari dalam diri sendiri, faktor pelatihan emosional yaitu pekerjaan dikerjakan secara berulang-ulang akan menjadi rutinitas, dan rutinitas tersebut akan memperoleh sebuah pengalaman dan pembentukan nilai yang baik untuk seseorang. Indikator *emotional intelligence* mengacu pada Trihandini, (2005) di mana indikator tersebut yaitu kesadaran dan manajemen diri, motivasi, empati dan keterampilan social.

Work-life Balance

Menurut Saina *et al* (2016) keseimbangan hidup kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tugasnya sebagai seorang manusia yang mempunyai peran dua yakni sebagai manusia di kehidupan pribadi dan kehidupan dalam dunia kerja. Tharsiny & Umma (2015) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berarti konsep yang sangat luas dimana melibatkan prioritas pekerjaan karir dan ambisi. Keseimbangan hidup kerja paling sering digunakan untuk menggambarkan antara tanggung jawab yang seimbang di luar pekerjaan dan saat berada di tempat kerja, memiliki keseimbangan hidup kerja yang baik dapat berarti keseimbangan ini berada pada posisi yang tepat dan baik untuk individu yang bersangkutan, (Dissanayaka & Hussain, 2011).

Faktor yang memengaruhi keseimbangan hidup kerja menurut Fisher (2013) yaitu perilaku, ketegangan, waktu, dan energi berguna untuk sebuah tujuan yang diharapkan. Dalam penelitian ini variabel keseimbangan hidup kerja diukur menggunakan indikator menurut Greenhaus *et al*, (2003) menggunakan tiga indikator yaitu keterlibatan yang seimbang, waktu yang seimbang, serta kepuasan kerja dan kepuasan pribadi yang seimbang.

Kinerja Karyawan

Kinerja berupa tingkat ukur pada hasil diinginkan yang bisa berbentuk sesuatu yang berbuah optimal (Robbins, 2006). Kinerja karyawan memengaruhi seberapa besar seorang karyawan dalam ikut serta pada perusahaan tempat bekerja dan dalam jumlah yang besar, kehadiran kerja dan sikap kerjasama (Gordon, 2000). Begitu juga kinerja seseorang akan mengalami penurunan jika ada factor yang berkurang (Mathis & Jackson, 2001).

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi dan kemampuan seseorang merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi hasil pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan indikator dari Hasibuan (2008) yang pertama yaitu prestasi, yang kedua yaitu kedisiplinan, yang ketiga yaitu kerjasama, yang keempat yaitu tanggungjawab.

Hipotesis

- H1: Kecerdasan emosi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja jalan pada karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik
- H2: kecerdasan emosi berpengaruh signifikan positif terhadap keseimbangan hidup kerja pada karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik
- H3: Keseimbangan hidup Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada pada karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik
- H4: Kecerdasan Emosi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui Keseimbangan hidup kerja pada karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel menggunakan semua karyawan tetap PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik yang berjumlah 35 orang, data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan skala likert 1-5, serta uji hipotesis penelitian ini menggunakan pendekatan (SEM) dengan alat analisis yaitu *Smart PLS 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 35 orang diantaranya 27 orang atau 77,1% berjenis kelamin laki-laki sedangkan 8 orang atau 22,9% orang dengan jenis kelamin perempuan. Adapun berdasarkan usia dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 35 karyawan dengan umur 20-30 tahun sebanyak 9 karyawan (25,7%), 31-40 sebanyak 14 karyawan (40,0%), 41-50 tahun sebanyak 9 karyawan (25,7%) dan >50 tahun sebanyak 3 orang (8,6%).

Pendidikan terakhir yang digunakan dalam penelitian ialah SMA Sederajat, Diploma, Sarjana dan Magister. Karyawan berpendidikan SMA sederajat sebanyak 17 orang (48,6%), karyawan pendidikan Diploma berjumlah 9 orang (25,7%), karyawan dengan pendidikan sarjana berjumlah 7 orang (20,0%) dan karyawan berpendidikan Magister sebanyak 2 orang (5,7%). Adapun status pernikahan karyawan yang berstatus menikah sebanyak 31 orang (88,6%) dan karyawan yang belum berstatus menikah sebanyak 4 orang (11,4%).

Hasil kategori variabel *emotional intelligence* pada PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik secara keseluruhan 35 responden atau 100% termasuk kategori tinggi. Dengan kata lain, *emotional intelligence* yang dimiliki oleh karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik berada pada kategori tinggi. Adapun kategori variabel *work life balance* pada PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik secara keseluruhan 35 karyawan berkategori tinggi, artinya *work life balance* berada pada kategori sedang atau cukup baik. Sedangkan kinerja karyawan pada PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik secara keseluruhan 35 responden yang berkategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dalam keseimbangan kehidupan kerja memiliki produktivitas kerja atau kinerja yang baik.

Tabel 2.
COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability
<i>Emotional Intelligence</i>	0,847
<i>Work life balace</i>	0,864
Kinerja karyawan	0,821

Sumber: *Output Smart PLS 3.0*

Composite Reliability

Berguna untuk mengetahui hasil konsistensi pengukuran. Variabel dikatakan baik apabila memiliki *composite reliability* $\geq 0,70$. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai komposit reliability lebih dari 0,70 yang artinya semua nilai variabel dapat dikatakan baik.

Analisis R-Square

R-square berguna untuk mengetahui seberapa besarnya dipengaruhi oleh variabel dependen dan pengaruh oleh variabel independen. Tabel 3 menunjukkan nilai *r-square* sebesar 0,000 merupakan model pengaruh dari *work life balance* dan dapat diinterpretasikan bahwa *emotional intelligence* dapat menjelaskan variabel konstruk variabel keseimbangan hidup kerja sebesar 0% sedangkan dalam variabel yang lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan keseimbangan hidup kerja pada PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik sebesar 100%. Selanjutnya yaitu nilai *r-square* sebesar 0,623 merupakan hasil dari model pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan dan dapat diinterpretasikan bahwa kecerdasan emosi dapat menjelaskan variabel konstruk kinerja karyawan sebesar 62,3% sedangkan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini bisa menjelaskan kinerja pada PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik sebesar 37,7%.

Tabel 3.
R-SQUARE MODEL

Variabel	R-Square
<i>Work Life Balance</i>	0,000
<i>Employee performance</i>	0,623

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Uji Kausalitas

Hasil *output Smart PLS 3.0* yang ada pada tabel 3 menunjukkan *inner model* dari ketiga variabel yaitu *emotional intelligence*, *work life balance* dan juga kinerja karyawan. Model *inner* digunakan untuk mengetahui hubungan antar konstruk dan nilai signifikan pada tabel hasil koefisien dan *indirect effect* dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.
HASIL PATH COEFFICIENTS DAN INDIRECT EFFECT

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistics		Keterangan
EI→KK	0,612	3,015	$\geq 1,96$	Hipotesis Diterima
EI→WLB	-0,013	0,049	$\leq 1,96$	Hipotesis Ditolak
WLB→KK	0,506	3,387	$\geq 1,96$	Hipotesis Diterima
EI→WLB→KK	-0,007	0,042	$\leq 1,96$	Hipotesis Ditolak

Sumber: *Output Smart PLS 3.0*

Tabel 4 menunjukkan bahwa hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan. Dibuktikan dengan nilai *t-statistik* sebesar $3,015 \geq 1,96$. Besarnya koefisien *estimate* dengan nilai 0,612 artinya nilai koefisien tersebut memiliki nilai positif yang berarti apabila kecerdasan emosional semakin bagus yang dimiliki seorang maka tingkat kinerja seseorang semakin bagus pula, begitupun sebaliknya. *Emotional intelligence* tidak dapat memengaruhi *work life balance*. Hal tersebut dapat dilihat melalui besarnya nilai *t-statistics* $0,049 \leq 1,96$ yang artinya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Besarnya nilai *t-statistic* $3,387 \geq 1,96$ menunjukkan bahwa ada pengaruh antara hubungan antara keseimbangan hidup kerja dengan kinerja karyawan. Variabel keseimbangan hidup kerja tidak mampu menjadi penghubung antara variabel kecerdasan emosi terhadap kinerja. Hal tersebut dapat terjadi karena pengaruh langsung antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar (0,612) jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung hubungan kepuasan terhadap kinerja melalui *turnover intention* yaitu sebesar -0,007.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji yang telah dilakukan, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui dari nilai *t*-statistik sebesar 3,015 ($>1,96$). Sehingga hipotesis pertama yaitu *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini selaras dengan penelitian dari Zalukhu (2013) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan variabel kecerdasan emosional, stress kerja, dan kinerja.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa beberapa karyawan dan rekan kerjanya sering bertukar pikiran mengenai pekerjaan di dalam maupun di luar kantor. Saat karyawan dan rekan kerjanya merasa kesulitan dalam pekerjaan, biasanya mereka saling membantu satu sama lain untuk mencari jalan keluar dan saling memberikan solusi. Saat karyawan dan rekan kerjanya berbeda pendapat, mereka selalu mencari jalan tengah sehingga keputusan yang di ambil bisa diterima oleh seluruh karyawan.

Hasil dari jawaban responden untuk variabel *emotional intelligence* dalam kategori tinggi jika dilihat pada kategori *three box method*, yaitu *emotional intelligence* sebesar 3,72 dan hasil statistik nilai untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,74. *Emotional intelligence* mampu menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan kecerdasan diri, manajemen diri, motivasi dan empati yang akibatnya dapat berdampak pada tingkat kinerja. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa *emotional intelligence* mampu memengaruhi kinerja karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik. Semakin karyawan memiliki *emotional intelligence* yang baik maka kinerjanya otomatis akan semakin meningkat.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work Life Balance*

Hasil uji dapat diketahui bahwasanya *emotional intelligence* tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini dapat diketahui dari besarnya nilai *t*-statistics yang bernilai 0,049 yang kurang dari 1,96 sehingga hipotesis kedua yaitu adanya pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* ditolak. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Istiqomah (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak ada hubungan yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian dengan variabel kecerdasan emosional, dukungan sosial dan keseimbangan hidup kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan karena terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap keseimbangan hidup dilihat dari waktu atau lama bekerja mereka di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik yang dikategorikan cukup lama yakni faktor komitmen terhadap perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari A. C. W. Wijaya & Dewi, (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu suatu pemikiran dampak akibat pada kehidupan ekonomi keluarga, jika harus mencari pekerjaan lain yang belum tentu cocok dan memberikan upah yang lebih besar, maka karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut karena nilai gaji yang sudah dianggap cukup dan besar.

Hasil deskriptif analisis jawaban responden untuk variabel *emotional intelligence* berkategori tinggi sebesar 3,72 dan hasil statistik nilai rata-rata variabel *work life balance* sebesar 4,09 dalam kategori tinggi. Artinya, secara statistik dan hasil wawancara diketahui bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan hidup kerja karyawan, walaupun karyawan sudah merasa memiliki kemampuan dan kecerdasan emosional yang baik, belum tentu karyawan akan menunjukkan perilaku keseimbangan kehidupan kerja yang baik pula. Artinya, secara statistik dan hasil wawancara dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional gagal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan hidup kerja karyawan, walaupun karyawan sudah merasa memiliki kemampuan dan kecerdasan emosi yang baik, belum tentu karyawan akan menunjukkan perilaku keseimbangan kehidupan kerja yang baik pula.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui keseimbangan hidup kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui t-statistik dengan nilai yang 3,387 yang kurang dari 1,96 sehingga hipotesis ketiga yaitu adanya pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini juga memperkuat dari penelitian Obiageli *et al* (2015) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan variabel keseimbangan hidup kerja dan kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa walaupun karyawan seringkali lembur sehingga kurang ada waktu dengan keluarga, sebagian besar karyawan tetap dapat bekerja dengan baik, hal tersebut dikarenakan orientasi terhadap pemenuhan kebutuhan keluarga lebih penting dari segala hal, dan dengan menunjukkan kinerja yang semakin baik hal tersebut akan bisa tercapai. Hasil wawancara sependapat dengan hasil penelitian dari Sarikit (2017) menyatakan bahwa peningkatan keseimbangan hidup kerja mengakibatkan peningkatan kinerja, artinya *work life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya, secara statistik dan hasil wawancara dapat diketahui bahwa *work life balance* mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat intensitas keseimbangan hidup kerja maka dampaknya akan memicu kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Life Balance*

Nilai koefisien dari pengaruh langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,612. Sedangkan pengaruh tidak langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja dengan *work life balance* memiliki nilai koefisien sebesar -0,007. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance*. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel keseimbangan hidup kerja tidak dapat memediasi antara pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik, dengan demikian hipotesis keempat ditolak.

Dari hasil wawancara dari karyawan menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak dapat memediasi antara pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan karena terdapat variabel lain yang mampu memediasi antara pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yakni variabel kepuasan kerja yang menyatakan bahwa mereka bertahan dikarenakan sudah puas dengan upah dan tunjangan yang sudah seimbang dengan yang mereka butuhkan serta lingkungan kerja mereka yang sangat baik yaitu mereka dapat berhubungan baik dengan rekan kerjanya meskipun itu di luar pekerjaan misalkan mereka sering makan siang bersama dan banyak menghabiskan waktu bersama selain di dalam kantor, mereka menyatakan bahwa kebanyakan karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik merasa puas terhadap rekan kerjanya. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian dari Usman (2019) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan.

KESIMPULAN

Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan hidup kerja, kecerdasan emosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan keseimbangan hidup kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan hidup kerja tidak dapat memediasi antara pengaruh kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Implikasi penelitian yang dapat diterapkan pada perusahaan yaitu perlu interaksi umpan balik yang baik dari atasannya. Selain itu juga perusahaan harus memberikan sebuah kepekaan kepada karyawan agar kemampuan seorang karyawan dapat maksimal saat bekerja, kemudian diperlukan sebuah peningkatan pengelolaan personalia agar seseorang karyawan merasa sangat nyaman saat bekerja sehingga tidak membawa dampak yang buruk bagi mereka saat berkumpul bersama keluarganya. Penelitian ini memiliki keterbatasan penggunaan sampel yang hanya meneliti karyawan tetap dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti pada semua

karyawan baik karyawan tidak tetap maupun karyawan tetap. Untuk penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lain seperti kepuasan dan komitmen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian. (2007). *Rahasia Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual: The ESQ Way*. Jakarta: Arga.
- Bakir, S. M. A. (2018). The Impact Of Managers' Emotional Intelligence On Employees' Work Life Balance Study At Jordanian Private Hospitals. *European Scientific Journal, ESJ*, 14(25), 256. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n25p256>
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*, 343–362. Retrieved from http://www.eiconsortium.org/pdf/eci_acticle.pdf
- Dissanayaka, N. M. N. ., & Hussain, A. M. A. . (2011). Impact Of Work Life Balance On Employees Performance : An Empirical Study On Seven Apparel Organizations In Sri Lanka. *Proceedings of the Third International Symposium, SEUSL*, (1), 60–64. Retrieved from http://ir.lib.seu.ac.lk/bitstream/handle/123456789/399/Impact_of_worklife_balance_on.pdf?sequence=1
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi Kedu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Gordon, J. R. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses* (8th ed.). Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hidayati, I. N., Setiawan, M., & Solimun. (2011). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat. *Aplikasi Manajemen*, 11(66), 629–639
- Istiqomah. (2014). The Correlation Between Emotional Intelligence And Social Support To Work Life Balance Study On Indonesia Public Workers.
- Kithae, peter paul, & Keino, D. C. (2016). Effects Of Work Life Balance on Staff Performance In The Telecommunication Sector in Kenya. *Archives of Business Research*, 4(1), 129–138. <https://doi.org/10.14738/abr.41.1747>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marya, C. R. I., Indarti, S., & Marpaung, R. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. 1–15.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Money, J. B., & Peter, A. J. (2014). Impact Of Emotional Intelligence On Work Life Balance – A Global Perspective. *Journal of Management Science*, 3(3), 1–8.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work Life Balance And Employee Performance In Selected Commercial Banks In Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63–77

Rafika Ratih. Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance*

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Saina, I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.

Sanjaya, B. (2012). Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja. Wordpress.com. Retrieved from <https://bas28.wordpress.com/2012/05/17/apa-sih-perusahaan-penyedia-tenaga-kerja/>

Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>

Trihandini, R. a F. M. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Horison Semarang). Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/15539/1/Fabiola.pdf>

Usman, F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Trunajaya Bontang. *Forum Ekonomi*, 21(2), 132–142

Wijaya, A. C. W., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Hotel Mercure Kuta. *Prosding Seminar Nasional AIMI*.

Wirawan, P. A. E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 12–26.

Zalukhu, I. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus bDi Kantor Pusat Badan SAR Nasional Jakarta). *Jurnal MIX*, 3(1), 1–39.