



## **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Ayrton Maurits Willem<sup>1\*</sup>

Wilson Bangun<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Magister Manajemen, Universitas Kristen Maranatha

Email : [ayrtonwillem0914@gmail.com](mailto:ayrtonwillem0914@gmail.com)

<sup>2</sup> Magister Manajemen, Universitas Kristen Maranatha

Email : [wilson.bangun@yahoo.co.id](mailto:wilson.bangun@yahoo.co.id)

**Diterima:** 19 Juni 2023

**Direview:** 26 Juni 2023

**Dipublikasikan:** 15 Agustus 2023

### ***Abstract***

*During The reign of Joko Widodo, there were various government strategic projects that were required to be completed before 2024, including the Cisumdawu Toll Road Development Project. Employee performance is a factor that is closely related to the successful completion of these projects. Work life balance and emotional intelligence are a stimulus to employee performance. To determine the effect of work life balance and emotional intelligence on employee performance is the aim of this study. As a material consideration for purchasing the company's strategy in improving employee performance is the expected benefit of the research conducted.. Quantitative research method is a research method used with a saturated sample of 115 employees of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. those involved in the Cisumdawu toll road construction project were samples in the study. Structural Equation Model - Partial Least Square is used as a data processing method in this study. This study found that there is an influence of work life balance on employee performance. Emotional intelligence has no effect on employee performance.*

**Keywords:** *work life balance, emotional intelligence, employee performance*

### ***Abstrak***

*Pada periode pemerintahan Joko Widodo terdapat berbagai proyek strategis pemerintah yang diharuskan rampung sebelum tahun 2024 termasuk didalamnya Proyek Pembangunan Jalan Tol Cisumdawu. Kinerja karyawan menjadi faktor yang erat kaitannya dengan keberhasilan penyelesaian proyek-proyek ini. Work life balance dan kecerdasan emosional menjadi stimulus terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh work life balance dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan merupakan tujuan dari penelitian ini. Sebagai bahan pertimbangan untuk penentuan strategi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan merupakan manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan dengan sampel jenuh sebanyak 115 karyawan PT. Adhi Karya (persero) Tbk. yang terlibat dalam proyek pembangunan jalan tol Cisumdawu menjadi sampel dalam penelitian. Structural Equation Model - Partial Least Square digunakan sebagai metode pengolahan data dalam penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Suatu usaha sementara untuk menciptakan sebuah produk, jasa maupun hasil yang unik merupakan tujuan dilakukannya Pembangunan Proyek (*Project Management Institute, 2018*). Pada era kepemimpinan Presiden Joko Widodo terdapat 200 proyek strategis nasional (*Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, 2022*) termasuk didalamnya adalah Proyek Pembangunan Jalan

Tol Cisumdawu. Presiden menegaskan pada tanggal 6 September 2022, seluruh proyek strategis nasional ditargetkan rampung sebelum tahun 2024. Peluang bisnis tentu tercipta dari kondisi yang terjadi terutama bagi perusahaan bidang jasa konstruksi untuk ikut mengambil peran dalam pelaksanaan pembangunan proyek-proyek dan bertanggung jawab atas pencapaian target-target di dalamnya. Dalam mencapai target tersebut, bukan rahasia apabila peran karyawan menjadi sorotan. Karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja terbaik karena tingkat keberhasilan proyek dapat diukur dari kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap proyek terlepas perusahaan tersebut milik swasta maupun BUMN. Sudut pandang lain selain tuntutan dari perusahaan, tentunya dari sisi karyawan ingin memiliki kinerja yang baik terlepas motivasi individual karyawan tersebut ingin berprestasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ataupun sekedar mempertahankan pekerjaan yang mereka miliki mengingat pada periode sebelumnya gelombang pemutusan hubungan kerja yang tinggi dampak pandemik masih menyisakan trauma tersendiri untuk beberapa karyawan.

Kinerja karyawan tercermin dari pelaksanaan tanggung jawab atas fungsi masing-masing karyawan di dalam suatu perusahaan. Keberhasilan seseorang atas kegiatan yang dilakukan selama menjalani pekerjaannya dapat dikatakan sebagai kinerja karyawan (Nurwahyuni, 2019). Hasil kinerja yang baik sangat penting bagi prospek ekonomi di masa yang akan datang (Bangun, 2017). Adapun faktor penentu kinerja karyawan dapat tercapai atau tidak yaitu jika setiap elemen dalam organisasi mampu berupaya optimal menjalankan perannya di dalam suatu perusahaan yang terintegrasi dengan baik (Muizu et al., 2019). Kinerja karyawan berkorelasi dengan upaya dan hasil yang diharapkan atau dengan kata lain dapat diartikan ketika karyawan melakukan pekerjaannya, harus sejalan dengan harapan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan tingkat ketercapaian target proyek.

Kompleksitas dari perkembangan industri memberikan tuntutan kepada organisasi untuk terus adaptif untuk tetap dapat bertahan (Siregar & Anatan, 2023). Namun disaat yang bersamaan, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja dan *work life balance* (WLB) dari karyawannya agar mereka dapat mempertahankan kinerja baiknya terlebih meningkatkan kinerjanya (Nurwahyuni, 2019). WLB tentunya tidak asing ditelinga generasi milenial sebagai suatu hal yang menjadi perhatian berkaitan dengan gaya hidup mereka. WLB adalah keseimbangan membagi waktu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti adanya hubungan baik antar rekan kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan juga dapat memiliki waktu bersantai atau menghabiskan waktu bersama keluarga (Vyas & Shrivastava, 2017). Faktor keseimbangan yang melibatkan ambisi dalam berkarir dengan kebahagiaan dalam menikmati waktu senggang inilah yang akan menjadi tantangan baru dalam dunia proyek yang masih identik dengan “lembur” untuk mengejar target. Ketidakmampuan untuk mencapai keseimbangan yang tepat sehubungan dengan upaya dan penghargaan memiliki hubungan yang signifikan dengan kurangnya kendali atas beban kerja serta kurangnya energi dalam memenuhi kebutuhan dan kewajiban pribadi (Bataneh, 2019). Selain itu, terdapat juga kecerdasan emosional yang kerap kali dikaitkan dengan keberhasilan kinerja karyawan dalam menyelesaikan proyek dimana dalam berlangsungnya proyek terdapat komunikasi dinamis antar *stakeholder* yang akan memengaruhi karakteristik karyawan.

Kecerdasan emosional memainkan peran besar yakni sebesar 80% penentu kesuksesan seseorang dibandingkan kecerdasan intelektual yang hanya menentukan 20% (Goleman, 2015). Pengendalian ego dan keinginan pribadi serta pemahaman akan rekan kerja sehingga tercapai suasana yang harmonis haruslah dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kecerdasan emosional adalah saat dimana seseorang dapat melakukan pemantauan perasaan dan emosi terlepas secara pribadi maupun orang lain (Ratnasari et al., 2022). Kecerdasan emosional sendiri dapat mempengaruhi kapabilitas dimana seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendeteksi dan mengatasi emosi pribadinya serta secara simultan mereka dapat mengidentifikasi emosi orang lain (Chong et al., 2020). Dengan lingkungan positif sebagai dampak dari kecerdasan emosional seorang pegawai tentunya akan memacu kinerja dari seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan yang selanjutnya berdampak pada pencapaian harapan perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian terkait WLB yang telah dilakukan, mendapati bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Borgia et al., 2022; Dina, 2018; Kurniasari & Bahjahtullah, 2022; Nurwahyuni, 2019; Susanto et al., 2022) atau dengan kata lain, penting bagi perusahaan untuk memastikan keseimbangan kehidupan kerja karyawannya (Nurwahyuni, 2019; Dina, 2018;). Dengan tidak adanya konflik antara kehidupan profesional dengan kehidupan personal

dari karyawannya, perusahaan dapat menghindari resiko turunnya tingkat kesejahteraan karyawan (Nurwahyuni, 2019). Penelitian lainnya tentang kecerdasan emosional dan kinerja karyawan mendapati bahwa terdapat pengaruh positif diantara keduanya (Girsang & Syahrial, 2021; Kurniawan, 2020; Octavia et al., 2020; Ratnasari et al., 2022). Organisasi membutuhkan interaksi interpersonal untuk mencapai tujuannya, dan sebagian besar pekerjaan membutuhkan lebih banyak kemampuan karyawan untuk dapat melakukan pengelolaan emosi (Yoke & Panatik, 2017).

Penelitian lainnya terkait WLB dan kinerja karyawan mendapati hasil yang berbeda dimana WLB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah & Surjanti, 2020; Herlambang & Murniningsih, 2019; Sidik, 2019; Thamrin & Riyanto, 2020). Lainnya, Syamsuriati (2021); Wicaksono & Kharismasyah, (2021); Filatrovi et al. (2018); Badewin & Kurnia (2022); Gandung & Suwanto (2022); Irfan et al. (2021); Krén & Séllei (2021); Hidayati et al. (2013); Angelica et al. (2020) dan Saraswati et al. (2021) melakukan penelitian yang membahas terkait kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, memperoleh hasil yang tidak serupa yakni kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Percepatan pembangunan tentunya menjadi oportunitas tersendiri bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi. Salah satu proyek percepatan pembangunan tersebut adalah proyek jalan tol sepanjang 61 kilometer yang menghubungkan daerah Cileunyi, Sumedang, dan Dawuan (Cisumdawu). Pembangunan jalan tol ini menjadi salah satu pembangunan yang menjadi prioritas pemerintah Jawa Barat meskipun sebelumnya sempat terhambat masalah pembebasan lahan. Untuk pengerjaan proyek pembangunan ini, PT. Adhi Karya (Persero) Tbk dipercaya untuk melakukan eksekusi pengerjaannya.

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN yang mulai berdiri sejak tahun 1974. LRT Jabodebek, Bandara Kertajati, serta Stadion Manahan merupakan beberapa karya dari PT. Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI, 2023). Tentunya penting bagi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk untuk tetap menjaga akuntabilitasnya dengan cara memberikan upaya terbaik dalam memenuhi target penyelesaian suatu proyek. Disisi lain, pencapaian suatu target perlu diimbangi dengan WLB dari karyawannya. Mengingat pentingnya WLB, dilakukanlah prasurvei terkait WLB dari 28 orang karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk yang terlibat dalam proyek yang saat ini sedang berjalan yakni proyek pembangunan Jalan Tol Cisumdawu secara acak.

Dari hasil prasurvei yang dilakukan, didapati 60,7% karyawan yang mengisi prasurvei berpendapat bahwa waktu yang mereka gunakan dilokasi bekerja dengan waktu untuk kehidupan pribadi tidaklah sama. Sebanyak 64,3% karyawan menjawab waktu yang mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu untuk kehidupan pribadi mereka. Serta sebanyak 60,7% karyawan mengaku sering merasa kelelahan saat bekerja. Tanpa adanya hubungan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan, akan menjadi efek domino untuk hal-hal lainnya seperti penurunan produktivitas, intensitas tekanan yang tinggi antara sesama karyawan yang selanjutnya berdampak pada stress dan *burnout* (Dousin et al., 2019). Secara umum, WLB yang tinggi lebih mudah dicapai oleh karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dikarenakan mereka mampu mengatasi konsekuensi yang timbul lebih baik dibanding karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih rendah (Shylaja & Prasad, 2017). Prasurvei untuk mengetahui kecerdasan emosional dari PT. Adhi Karya (Persero) Tbk yang terlibat dalam proyek tol Cisumdawu juga dilakukan.

Berdasarkan hasil Prasurvei Kecerdasan Emosional Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. dapat diketahui sebanyak 60,7% karyawan menjawab tidak mudah untuk dirinya dapat mengelola kondisi emosi diri saat berhadapan dengan *stakeholders*, 53,6% karyawan menjawab dirinya tidak pintar dalam merespon tanggapan yang dikehendaki orang lain ketika bekerja, serta sebanyak 67,9% karyawan menjawab tidak mampu memanfaatkan emosi diri untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden dari prasurvei kurang memiliki kecerdasan emosional dikarenakan mayoritas berpendapat bahwa mereka kurang dapat mengelola emosi mereka, kurang mampu merespon tanggapan yang dikehendaki serta memanfaatkan emosi diri mereka dalam mencapai tujuan mereka dalam bekerja. Dengan pengaturan emosi diri yang mengarah kepada kepercayaan diri dari seorang karyawan, akan membangkitkan rasa percaya diri dan tingkat kontrol yang lebih tinggi sehingga tentunya menghasilkan motivasi untuk mengambil tindakan proaktif yang mengarah pada kinerja yang tinggi sehingga kecerdasan emosional menjadi asosiasi yang tidak terpisahkan dengan kinerja karyawan (Yoke & Panatik, 2017).

Dari hasil prasurvey kinerja karyawan yang dilakukan, didapati bahwa sebanyak 50% karyawan yang mengikuti prasurvey menyatakan bahwa mereka tidak selalu bersemangat, teliti, dan memiliki kemauan tinggi dalam bekerja. Hasil lainnya adalah sebanyak 53.6% karyawan berpendapat bahwa mereka tidak selalu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan. Kinerja karyawan secara individu sangatlah memegang peranan yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan dimana proses untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan membutuhkan proses yang berkesinambungan (Yeshitilia & Beyene, 2019).

Banyak peneliti yang menyatakan pendapat bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting di tempat kerja yakni dengan asosiasinya terhadap kinerja karyawan (Akhtar et al., 2017) atau dengan kata lain karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan kecerdasan emosional yang rendah. Disaat yang bersamaan, terdapat juga faktor lain yang tidak kalah penting kontribusinya dalam mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan yakni WLB. Organisasi yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan karyawan untuk meningkatkan *psychological capital* mereka yang mengarah ke kinerja kreatif (Faisal et al., 2022). Dapat disimpulkan tanpa adanya WLB serta kecerdasan emosional, perusahaan akan sulit untuk mencapai kinerja prima dari karyawan yang mereka harapkan.

Dilakukan penelitian terkait *work life balance* (WLB) dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berdasarkan fenomena diatas. Penelitian ini bertujuan untuk; (1) menganalisis pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap kinerja karyawan serta; (2) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Work Life Balance* (WLB) dan Kinerja Karyawan**

Dalam persaingan industri yang semakin ketat, mengelola batasan antara urusan rumah dengan urusan professional menjadi tantangan tersendiri, atau mungkin garis batas ini makin tipis semenjak terbuktinya bekerja dari rumah (WFH) dapat dilakukan ketika pandemic COVID-19. Mengingat penting dan dampaknya apabila keseimbangan ini terganggu, menjadi sebuah keharusan untuk perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya, tidak hanya menjaga sekedar keseimbangan ini tetapi juga mendorong terciptanya keseimbangan ini (Shylaja & Prasad, 2017). WLB dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan pengelolaan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab professional serta tanggung jawab pribadi mereka atau dengan kata lain kemampuan seseorang untuk membuat sebuah keseimbangan kebutuhan profesional mereka dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka (Stankevičiūtė & Kunska, 2022). Namun sisi lain, untuk menemukan keseimbangan ini juga memberikan tantangan tersendiri dimana munculnya kecemasan maupun ketakutan karyawan kehilangan pekerjaan sehingga mereka memberikan waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan mereka meskipun mengorbankan waktu pribadi mereka (Vyas & Shrivastava, 2017). WLB merupakan keadaan yang memiliki keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama atau dengan kata lain merupakan kondisi dimana kehidupan pribadi dan dunia kerja yang tidak saling mendominasi sebagai dampak dari seseorang yang mampu menakar pola hidup antara bekerja dan menjalankan kehidupan pribadinya (Nurendra & Saraswati, 2016). WLB sendiri dapat diukur melalui dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Encancement of Work* (PLEW), dan *Work Encancement of Personal Life* (WEPL) (Bhumika, 2020; Fisher et al., 2009; Lukmiati et al., 2020)

WIPL merupakan parameter yang mengacu kepada seberapa jauh kehidupan dalam dunia professional mengganggu kehidupan pribadi seperti keadaan seseorang terlalu lelah pasca bekerja, kesulitan untuk mempertahankan jenis kehidupan pribadi akibat bekerja, tingginya intensitas terabaikannya kebutuhan pribadi disebabkan tuntutan pekerjaan, terlewatnya aktivitas pribadi yang penting, serta kehidupan pribadi yang memburuk setelah bekerja (Gunawan et al., 2019; Lukmiati et al., 2020). PLIW menjelaskan tentang kehidupan pribadi yang mengganggu urusan pekerjaan seperti kehidupan pribadi menguras energi untuk bekerja, pekerjaan yang memburuk akibat kehidupan pribadi, kekurangan waktu untuk bekerja maupun terlalu lelah untuk bekerja sebagai dampak dari hal-hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi, kekhawatiran hal-hal pribadi saat bekerja (Fisher et al., 2009; Gunawan et al., 2019). PLEW merupakan kualitas kinerja seseorang yang tinggi dipengaruhi

kehidupan pribadinya dimana kehidupan pribadi karyawan membuatnya memiliki suasana hati yang lebih baik saat bekerja, memberikan energi, serta memiliki cukup istirahat untuk melakukan pekerjaan di keesokan hari (Gunawan et al., 2019). WEPL merupakan dimensi yang menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan peningkatan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Hal ini nampak ketika seorang karyawan merasa pekerjaan yang mereka miliki memberikan energi untuk melakukan aktivitas lainnya di luar pekerjaan, memiliki suasana hati yang lebih baik pasca bekerja, serta hal-hal yang dilakukan saat bekerja membantu mengatasi permasalahan pribadi mereka (Fisher et al., 2009; Gunawan et al., 2019). Karyawan yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja.

Menurut penelitian dari Saina et al. (2016), Borgia et al. (2022); Dina (2018); Kurniasari & Bahjahtullah (2022); Nurwahyuni (2019); Susanto et al. (2022) menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan mengingat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional menjadi kebutuhan penting karyawan yang dapat memberikan pengaruh kepada suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja. Dari hasil penelitian-penelitian yang ada, diduga WLB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dirumuskanlah hipotesis:

H<sub>1</sub>: *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan**

Individu yang cerdas secara emosional akan berdedikasi pada pekerjaan mereka dan kecerdasan emosional ini dibutuhkan untuk pencapaian dalam banyak aspek pekerjaan (Dhani & Sharma, 2017). Cerdas secara emosional disini berarti seorang karyawan memiliki kontrol yang kuat pada emosi mereka dan oleh karena itu mereka memiliki interaksi yang lebih efisien dan efektif dengan lingkungan kerja mereka serta dengan rekan kerja (Akhtar et al., 2017). Kecerdasan emosional diartikan sebagai kapabilitas seseorang dalam pengenalannya terhadap diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta pengelolaan emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2015). Kecerdasan emosional dapat diukur melalui 4 dimensi yakni kesadaran emosional, penggunaan emosi, pemahaman emosional, pengendalian emosi.

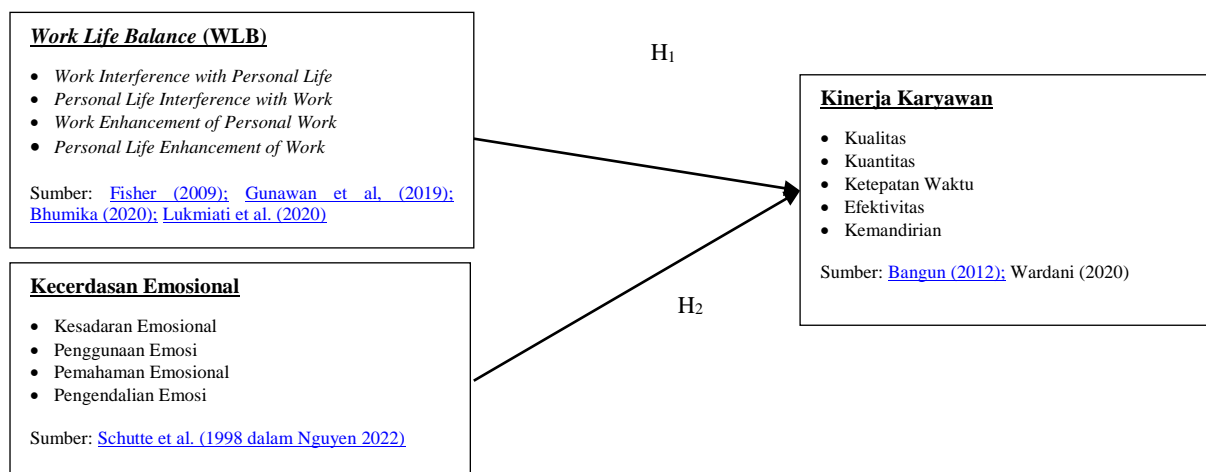
Kesadaran emosional merupakan kapabilitas seseorang untuk dapat mengkonseptualisasikan serta mendeskripsikan pemahaman akan emosi diri mereka sendiri maupun emosi orang lain (Lane & Smith, 2021). Kesadaran akan perasaan diri sendiri dan mengetahui hal yang ingin disampaikan kepada orang lain, merasakan dan menangkap emosi orang lain, mengetahui alasan perubahan emosi, serta merasakan makna melalui tindakan dan gerak tubuh merupakan indikator kesadaran emosi (Nguyen, 2022). Penggunaan emosi berbicara mengenai bagaimana seseorang melakukan evaluasi diri, suasana hati seseorang yang dapat memunculkan ide, pengaruh suasana hati untuk kemampuan pemecahan masalah serta pengaruhnya terhadap tanggung jawab dan semangat kerja, dan mengetahui pentingnya emosi untuk kehidupan (Nguyen, 2022). Pemahaman tentang emosi diri juga menjadi salah satu dimensi yang mengukur kecerdasan emosional seseorang. Pengetahuan tentang waktu berbagi perasaan, komunikasi yang baik, dapat mengekspresikan diri, kemampuan berempati, serta kepercayaan diri menjadi indikator yang membangun pemahaman emosi (Nguyen, 2022; Schutte et al., 1998). Kemampuan untuk mempertahankan, menciptakan, dan melakukan kontrol emosi positif merupakan indikator yang membangun pengendalian emosi (Nguyen, 2022; Schutte et al., 1998). Dapat disimpulkan kecerdasan emosional merupakan kapabilitas seseorang berupa pengendalian diri sehingga dalam bersosialisasi seseorang tersebut dengan sadar dapat mengendalikan perilakunya.

Kinerja seorang karyawan mengacu pada bentuk pemenuhan akuntabilitas seorang karyawan atas indikator hasil capaian kerja (Bangun, 2012). Kinerja karyawan tidak semata-mata berbicara tentang kesempurnaan kemampuan kerja saja namun penguasaan dan pengelolaan diri dan kemampuan dalam membina hubungan memegang peranan yang penting (Lukar & Sendow, 2020). Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian merupakan dimensi dalam penelitian yang dilakukan oleh (Aisah & Wardani, 2020; Robbins & Judge, 2015). Kualitas disini berbicara tentang tingkat kesalahan dan kecermatan kerja seorang pegawai dimana karyawan tersebut memiliki ketelitian dan kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar mutu yang ditentukan sedangkan kuantitas berbicara mengenai kemampuan pribadi seorang karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan atau dengan kata lain jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Setiawati & Andayani, 2020). Ketepatan waktu juga

menjadi bagian yang tidak terpisahkan apabila berbicara tentang kinerja seorang karyawan. Kemampuan seorang karyawan untuk hadir dan menyelesaikan tugas tepat waktu menjadi indikator untuk mengukur ketepatan waktu seorang karyawan sedangkan Efektivitas berbicara mengenai prestasi kerja karyawan tersebut serta kepuasan kerja karyawan tersebut (Aisah & Wardani, 2020). Kemampuan karyawan untuk memikul tanggung jawab serta komitmen bekerja berdasarkan intuisi pribadi menjadi indikator pengukuran dimensi kemandirian karyawan.

Penelitian dengan melibatkan 58 orang karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan yang dilakukan oleh Girsang & Syahril (2021) mendapati bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 208 orang karyawan perusahaan retail Lampung menjadi sampel dalam penelitian yang dilakukan oleh Octavia et al. (2020) dan mendapati bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) dan Ratnasari et al. (2022) juga menemukan hasil yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh Girsang & Syahril (2021) dan Octavia et al. (2020). Dari penelitian-penelitian yang ada, diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dirumuskanlah hipotesis:

H<sub>2</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian serta analisis yang bersifat statistik dengan tujuan melakukan pengujian pada hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2014).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk yang terlibat dalam Proyek Pembangunan Jalan Tol Cisumdawu dengan jumlah 115 orang secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi yakni karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk menjadi sampel dalam penelitian ini.

### Metode Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data

Kuesioner dengan skala ordinal menjadi metode yang digunakan dalam perolehan data penelitian yang dilakukan. Skala satu untuk penilaian sangat tidak setuju dan skala lima untuk penilaian sangat setuju. Data yang telah didapatkan, selanjutnya diolah menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) - *Partial Least Square* (PLS). Pengujian yang dilakukan dengan model SEM berbasis PLS, terdiri dari dua komponen pengujian yaitu model struktural (*inner model*) dan model pengukuran (*outer model*) (Ghozali & Latan, 2014; Mustakini & Abdillah, 2019). Kinerja karyawan

menjadi variable dependen dalam penelitian ini, serta WLB dan kecerdasan emosional menjadi variable independennya.

### Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan Gambar 1., WLB sebagai variabel independen pertama dengan mengambil referensi empat dimensi yakni WIPL, PL, WE, dan PLE serta enam belas indikator dari penelitian yang dilakukan Fisher (2009) dalam (Gunawan et al., 2019) digunakan oleh peneliti. Variabel independen kedua yaitu kecerdasan emosional (KE) dengan menggunakan empat dimensi yakni kesadaran emosional, penggunaan emosi, pemahaman emosional, dan pengendalian emosi serta delapan belas indikator dari Schutte et al. (1998) dalam (Nguyen 2022). Selanjutnya, variabel dependen dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan (KK) dengan mengambil referensi dari Wardani (2020) menggunakan lima dimensi yakni kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian serta sepuluh indikator.

### Evaluasi Outer Model dan Inner Model

Evaluasi *outer model* merupakan tahap awal pengujian yang memiliki tujuan untuk melakukan uji validitas dari indikator reflektif melalui *loading factor* dengan *rule of thumb* melebihi 0.5 dan menguji reliabilitas lewat *composite reliability* dengan *rule of thumb* melebihi 0.7 (Ghozali & Latan, 2014; Mustakini & Abdillah, 2019; Wiyono, 2011). Evaluasi *inner model* dilakukan apabila kriteria dari *outer model* telah terpenuhi dengan tujuan setiap variabel laten dapat diprediksi, yaitu dengan menginterpretasikan nilai dari *f-square*, *R-square*, *Q-square* untuk konstruk laten endogen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali & Latan (2014), nilai *f-square* mengacu kepada tiga titik acuan untuk menyatakan pengaruh parsial untuk variabel penentu bersifat kuat yaitu melebihi 0.35; bersifat sedang apabila berada pada rentang 0.15 dan 0.35; dan bersifat lemah apabila berada dibawah nilai 0.02. Sama halnya dengan nilai *f-square*, nilai *R-square* juga memiliki tiga titik acuan untuk menyatakan kontribusi variabel penentu secara keseluruhan bersifat besar apabila melebihi 0.67; bersifat sedang apabila berada pada rentang 0.33 dan 0.67; serta bersifat kecil apabila berada dibawah nilai 0.19. Terkait dengan nilai *Q-square*, apabila nilai yang diperoleh melebihi 0, maka prediksi secara relevan dimiliki model tersebut.

### Path Coefficient

Hubungan yang dihipotesiskan diantara konstruk, diwakili oleh *path coefficient* dan tingkat keberartiannya dengan dibandingkannya nilai probabilitas t-statistik dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Apabila perolehan nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya, maka hipotesis penelitian diterima dan begitu sebaliknya (Hair et al., 2017; Stevina & Brahmna, 2015).

## HASIL PENELITIAN

Data responden yang didapat melalui angket yang dibagikan dalam penelitian ini adalah sejumlah 108 responden. Jenis kelamin, usia, divisi, dan tingkat pendidikan menjadi klasifikasi karakteristik demografi dalam penelitian yang dilakukan. Data tersebut dapat dilihat dari Tabel 1. dibawah ini:

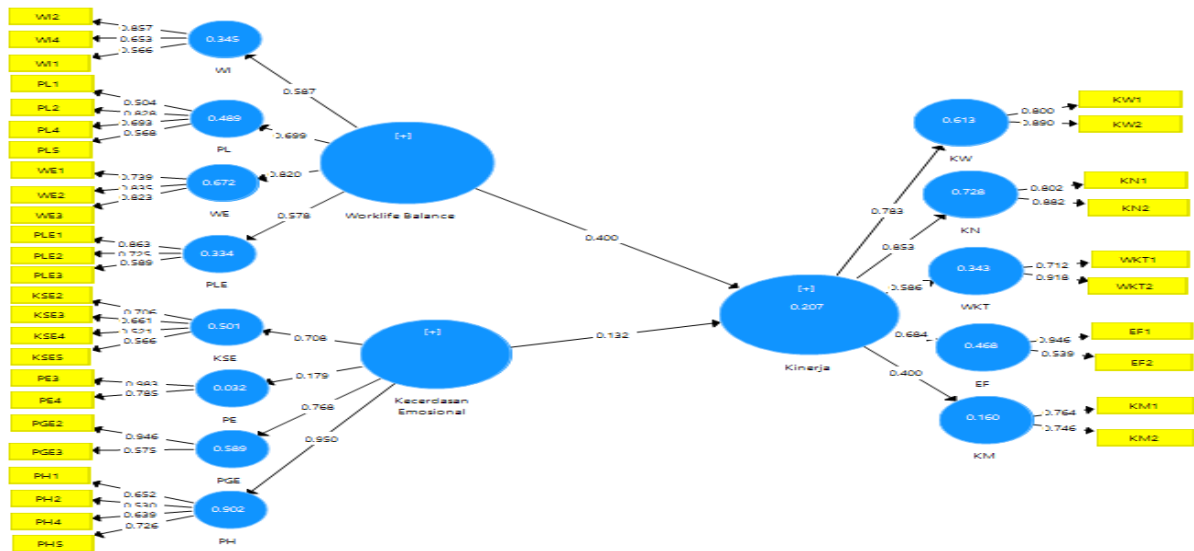
**Tabel 1.** Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	110	95.65
	Wanita	5	4.35
Usia	Gen X	48	41.74
	Gen Y	60	52.17
	Gen Z	7	6.09
Pendidikan	SMA / SMK	12	10.43
	D1	-	-
	D2	-	-
	D3	2	1.74
	S1 / DIV	94	81.74
	S2	7	6.09
	S3	-	-

Divisi	QHSE	24	20.87
	<i>Production</i>	33	28.70
	<i>Engineer</i>	32	27.83
	<i>Procurement</i>	13	11.30
	<i>Finance</i>	6	5.22
	<i>Human Resource</i>	7	6.09

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Data responden yang telah diperoleh, selanjutnya dilakukan pengujian outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas dari data tersebut. Hasil pengujian validitas berupa loading factor dari variabel penelitian dapat dilihat pada gambar 2. dibawah ini:



Gambar 2. Loading Factor atas Indikator dan Dimensi WLB, KE, dan KK

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, beberapa indikator pernyataan dieliminasi dan tidak lagi digunakan dalam analisis dikarenakan memperoleh nilai *loading factor* dibawah 0.5. Indikator pernyataan tersebut adalah WI3, WI5, PL3, KSE1, PE1, PE2, PE5, PH3, PGE1.

Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan nilai *composite reliability* dimana diperlukan nilai *acceptance criteria* melebihi 0.7 (Sarwono & Narimawati, 2015; Ghozali & Latan, 2015). Berikut hasil pengujian *composite reliability* yang tertuang pada Tabel 2. dibawah ini:

Tabel 2. Nilai *composite reliability*

Variabel / Dimensi	Composite Reliability
<i>Worklife Balance (WLB)</i>	0.803
<i>Work Interference with Personal Life (WI)</i>	0.740
<i>Personal Life Interference with Work (PL)</i>	0.748
<i>Work Enhacement of Personal Work (WE)</i>	0.842
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLE)</i>	0.774
Kesadaran Emosional (KE)	0.778
Penggunaan Emosi (PE)	0.882
Pemahaman Emosional (PH)	0.734
Pengendalian Emosi (PGE)	0.750
Kuantitas (KW)	0.834
Kualitas (KN)	0.830
Ketepatan Waktu (WKT)	0.803
Efektivitas (EF)	0.730
Kemandirian (KM)	0.726

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Dari data yang tersaji pada tabel 2. Diatas, seluruh nilai *composite reliability* telah berada diatas nilai *acceptance criteria* melebihi 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji *outer model* dari data penelitian telah terpenuhi. Selanjutnya, penilaian model persamaan kuadrat dengan basis *f-square*, *R-square*, dan *Q-square* dilakukan. Hasil dari penilaian model tersebut tersaji dalam Tabel 3. Dibawah ini:

**Tabel 3.** Penilaian Model Berbasis *f-square*, *R-square*, dan *Q-square*

<i>Equation</i>	<i>Determinant</i>	<i>R-Square</i>	<i>f-Square</i>	<i>Q-Square</i>
$KK = f(WLB \& KE)$	WLB	0.192	0.187	0.086
	KE		0.020	

*Sumber:* Data diolah peneliti, 2023

Dari data yang tertuang dalam Tabel 3. diatas dapat dilihat bahwa pada model KK, nilai *R-square* memperoleh nilai 0.192. Nilai ini mengindikasikan bahwa pengaruh WLB dan KE berkontribusi pada KK bersifat lemah karena berada dibawah nilai 0.33 sebagai titik acuan. Nilai *f-square* untuk KE pada model KK memperoleh nilai 0.020 menunjukkan pengaruh parsial yang kecil karena berada dibawah nilai 0.15 sebagai titik acuan, sedangkan nilai *f-square* untuk WLB pada model KK memperoleh nilai 0.187 yang menunjukkan pengaruh parsial yang sedang karena berada rentang nilai 0.15 dan 0.35 sebagai titik acuan. Nilai *Q-square* pada model KK memperoleh nilai 0.086 yang berarti model tersebut mempunyai kemampuan untuk memprediksi secara relevan dikarenakan melebihi nilai 0 sebagai titik acuan.

**Tabel 4.** Hasil Estimasi *Inner Model*

<i>Hypothesis</i>	<i>Causal Association</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>Probability</i>
H1	WLB → KK	0.400	0.071	5.638	0.000
H2	KE → KK	0.296	0.082	3.595	0.140

*Sumber:* Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4. merupakan hasil estimasi model penelitian. Dari hasil estimasi *inner model* yang tersaji pada tabel 4., probabilitas t-statistik untuk koefisien WLB pada model KK memperoleh nilai sebesar 0.000. Nilai tersebut berada dibawah nilai  $\alpha$  sebesar 5% maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti WLB berpengaruh terhadap KK. Koefisien KE pada model KK memperoleh nilai sebesar 0.140. Nilai tersebut juga berada diatas nilai  $\alpha$  sebesar 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hal ini berarti KE tidak berpengaruh terhadap KK.

## PEMBAHASAN

Setelah respon dari karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk yang terlibat dalam Proyek Pembangunan Jalan Tol Cisumdawu didapatkan, hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara WLB dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan karyawan memiliki keseimbangan antara tuntutan profesional dan personal dapat memberikan dorongan kepada mereka untuk menunjukkan / memberikan kinerja terbaik mereka. Persepsi dan penetapan sikap karyawan terhadap perusahaan maupun kehidupan pribadi karyawan tersebut merupakan peran penting dari WLB sehingga pengelolaan WLB yang baik akan membawa hal yang positif baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan (Nurwahyuni, 2019). Disisi lain, efek dari pelayanan yang diberikan oleh perusahaan serta kebijakan untuk memberikan bantuan kepada karyawan untuk mengatasi konflik diantara profesional dan personal karyawan juga memegang peranan penting dalam penerapan WLB (Bataneh, 2019). Mengingat penting serta dampaknya bagi karyawan maupun bagi perusahaan, penerapan WLB tidak bisa diperdebatkan (Stankevičiūtė & Kunska, 2022). Hasil yang didapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Soomro et al. (2018); Paramita & Supartha (2022); Saina et al. (2016); Lukmiati et al. (2020); Borgia et al. (2022); Dina (2018); Kurniasari & Bahjahtullah (2022); Nurwahyuni (2019); Mendis & Weerakkody (2018) dan Susanto et al. (2022).

Hasil pengujian hipotesis kedua mendapati bahwa tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamid et al. (2019); Vraskikh et al. (2016); Iqbal et al. (2021); Rahmawaty et al. (2021); Ononye et al. (2022); Chong et al. (2020); Girsang & Syahrial (2021); Kurniawan (2020); Octavia et al. (2020); dan Ratnasari et al. (2022) namun mendukung hasil dari penelitian Syamsuriati (2021); Wicaksono & Kharismasyah, (2021); Filatrovi et al. (2018); Badewin & Kurnia (2022); Gandung & Suwanto (2022); Irfan et al. (2021); Krén & Séllei (2021); Hidayati et al. (2013); Angelica et al. (2020) dan Saraswati et al. (2021). Berdasarkan deskripsi hasil responden yang didapat, dimensi penggunaan emosi memiliki nilai rerata terendah dibandingkan dimensi-dimensi kecerdasan emotional lainnya. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki tingkat empati yang tinggi sehingga terkadang pada titik tertentu mereka kesulitan untuk menyampaikan maupun terlalu tenang dalam menanggapi kritik sehingga kurang menyadari bahwa orang lain mengharapkannya untuk berubah (Saraswati et al., 2021).

## **KESIMPULAN**

Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa *work life balance* di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk yang terlibat dalam Proyek Pembangunan Jalan Tol Cisumdawu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawannya. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap *work life balance* dari karyawannya terutama pada saat semakin dekatnya tenggat waktu penyelesaian proyek yang pada umumnya menjadi momentum terganggunya keseimbangan kehidupan profesional dan kehidupan pribadi karyawan. Tidak hanya sebatas itu, penerapan *work life balance* juga memerlukan upaya dan kesadaran dari sisi karyawan atau dengan lain adanya kerjasama antara kedua belah pihak untuk mencapai keseimbangan ini. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan padatnya aktivitas kerja dikarenakan target penyelesaian pembangunan yang makin dekat sehingga intensitas komunikasi antar karyawan diluar topik pekerjaan menjadi berkurang akibat karena karyawan berfokus pada penyelesaian tugas maupun target pribadinya. Perlu adanya komunikasi yang terbuka yang dilakukan antar sesama karyawan agar tercipta kerjasama antar karyawan untuk tumbuh dan berkembang bersama.

## **SARAN**

### **Saran Praktis**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan atas hasil penelitian yang dilakukan adalah mengingat pentingnya *work life balance*, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terkait hal ini mengingat karyawan merupakan asset perusahaan sedangkan untuk karyawan, perlu menganggap *work life balance* menjadi sebuah hal yang tidak dapat diabaikan. Dengan memperhatikan *work life balance* oleh kedua belah pihak, diharapkan dapat mencapai hasil yang diharapkan perusahaan yakni kinerja prima karyawan. Begitu pula halnya dengan kecerdasan emosional, terlepas mengejar target yang ditentukan perusahaan itu penting, membangun kesadaran, pemahaman, penggunaan serta pengendalian emosional menjadi hal yang tidak bisa diabaikan oleh karyawan.

### **Saran Teoritis**

Keterbatasan penelitian yang dilakukan adalah terbatas nya jumlah sampel dikarenakan hanya dilakukan dalam cakupan karyawan yang terlibat proyek pembangunan jalan tol Cisumdawu saja. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk dapat mengambil sampel dengan cakupan yang lebih luas. Keterbatasan lainnya adalah penelitian hanya difokuskan kepada di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk saja sehingga belum secara luas menggambarkan hubungan *work life balance*, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan untuk industri jasa konstruksi. Diharapkan peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian dari berbagai perusahaan industri jasa konstruksi untuk memberikan gambaran yang lebih holistik, terlepas perusahaan tersebut swasta maupun BUMN. Terbatasnya jumlah variabel juga menjadi keterbatasan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya yang meneliti topik kinerja karyawan, dapat meneliti variabel baru ataupun melakukan konfirmasi pengaruh variabel lain seperti *job stress*, *gender*, dan kompensasi.

## REFERENSI

ADHI. (2023). *Profil Perusahaan*.

Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.

Akhtar, W., Ghufuran, H., Husnain, M., & Shadid, A. (2017). Journal of Accounting & The Effect of Emotional Intelligence on Employee ' s Job Performance : the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Accounting & Marketing*, 6(3).

Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1), 1–7.

Aradiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(8), 1211–1221.

Badewin, & Kurnia, F. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntansi Publik Di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 54–65.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Bangun, W. (2017). Labor productivity and competitiveness (A study: The comparison of Indonesian with ASEAN). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(6), 289–294.

Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.

Bhumika, B. (2020). Challenges for work–life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management*, 35(7–8), 705–718.

Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability (Switzerland)*, 14(9).

Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69–80.

Dhani, P., & Sharma, T. (2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study. *Elsevier*, 180–185.

Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.

Dousin, O., Kinabalu, K., Collins, N., Kler, B. K., & Kinabalu, K. (2019). *Work-Life Balance , Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia*. 9(4), 306–319.

Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022). *Work-Life Balance and Job Performance : A Mediating and Moderating Model*. 17(1), 1–22.

Filatrovi, E. W., Yuniawan, A., & Kristanto, R. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(1), 167–179.

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.

Gandung, M., & Suwanto. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sony Indonesia Di Jakarta Pusat. *Jurnal Perkusi*, 2(1), 94–104.

Ghozali, H. I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan*. 2(1), 9–21.

Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94.
- Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications Inc.
- Hamid, P. A., Suriansyah, A., & Ngadimun. (2019). The Relationship between Interpersonal and Emotional Intelligence on Teacher Performance. *Journal of K6, Education, and Management*, 2(1), 71–77.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*.
- Hidayati, I. N., Setiawan, M., & Solimun. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629–639.
- Institute, P. M. (2018). *Pedoman Kerangka Ilmu Manajemen Proyek (PMBOK Guide)* (Edisi Keen). PMI Indonesia Chapter, 2018.
- Iqbal, J., Qureshi, N., Ashraf, M. A., Rasool, S. F., & Asghar, M. Z. (2021). The effect of emotional intelligence and academic social networking sites on academic performance during the COVID-19 pandemic. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 905–920.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240–250.
- Krén, H., & Séllei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(1), 1–9.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 258–263.
- Lane, R. D., & Smith, R. (2021). *Levels of Emotional Awareness : Theory and Measurement of a Socio-Emotional Skill*.
- Lukar, M., & Sendow, G. (2020). *Influence of Work Competence, Emotional Intelligence, And Work Involvement Of Employee Performance In BULOG DIVRE SULUT And Gorontalo*. 8(1), 2147–2157.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.
- Mustakini, J. H., & Abdillah, W. (2019). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris* (4th ed.). BPFPE.
- Nguyen, T. (2022). A dataset of the relationship between emotional intelligence and teamwork results of university students. *Data in Brief* 42, 42.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84–94.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Octavia, N., Keumala, H., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144.

- Ononye, U., Ogbeta, M., Ndudi, F., Bereprebofa, D., & Maduemezia, I. (2022). Academic resilience, emotional intelligence, and academic performance among undergraduate students. *Knowledge and Performance Management*, 6(1), 1–10.
- Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 163–167.
- Perekonomian, K. K. B. (2022). *Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian (Permenko Perekonomian) tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Daftar Proyek Strategis Nasional*.
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhani, N. (2021). Emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance: The mediating role of communication competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734–752.
- Ratnasari, sri langgeng, Sari, W. N., Siregar, Y., Susanti, E. N., & Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Keuangan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Bhayangkara Surabaya Skripsi. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4(2019), 440–448.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1–9.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 217–230.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). *Development and validation of a measure of emotional intelligence*. 25, 167–177.
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*, 1(2).
- Shylaja, P., & Prasad, C. J. (2017). *Emotional Intelligence and Work Life Balance*. 19(5), 18–21.
- Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(1), 20–28.
- Siregar, N. R., & Anatan, L. (2023). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Job Performance Melalui Employee Engagement di Interkultural Edukasi Partner. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(1), 135–153.
- Soomro, A. A., Breitenecker, 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*, 8(2), 870–880.
- Stankevičiūtė, Ž., & Kunska, S. (2022). Strengthening of work-life balance while working remotely in the context of COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 41(2), 221–235.
- Stevina, E., & Brahmana, R. K. M. R. (2015). *Pengaruh brand identity terhadap purchase intention*. 3(1), 1–8.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). *Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Job Performance of SMEs Employees : The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*. 13(June), 1–12.
- Syamsuriati. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sd 16 Garo'Go Kabupaten Majene. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 3(2), 123–131.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport-Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences (IOSR-JDMS)*, 19(6), 40–47.

- Vratskikh, I., Masa'deh, R. (Moh'dTaisir), Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 69.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Wicaksono, A. P., & Kharismasyah, A. Y. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(1), 81.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Percetakan STIM YKPM.
- Yeshitilia, B., & Beyene, A. (2019). *The Mediating Effect of Employee Engagement Between Transformational Leadership and Job Performance in the Commercial Bank of Ethiopia*. 11(15), 33–42.
- Yoke, L. B., & Panatik, S. A. (2017). *Emotional Intelligence and Job Performance among School Teachers*. 11(13), 227–234.