PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK-LIFE BALANCE) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIDHO AGUNG MITRA ABADI

Aris Elok Ekasari[1], Susanti[2]
ekasariaris@gmail.com[1], susanti.sus@bsi.ac.id[2]
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) merupakan aspek penting yang Kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap kinerja karyawan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 84 responden menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 1,937 dan signifikansi 0,056. Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 5,688 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 22,892 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,361 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 36,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 63,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance), Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstract - Emotional intelligence and work-life balance are important aspects that can influence employee performance. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and work-life balance on employee performance at PT. Ridho Agung Mitra Abadi, North Jakarta. This study uses a quantitative method by collecting data through questionnaires distributed to 84 respondents using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS version 25 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination tests. The results showed that, partially, emotional intelligence had no significant effect on employee performance, with a t-value of 1.937 and a significance value of 0.056 (>0.05). Meanwhile, work-life balance had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.688 and a significance value of 0.000 (<0.05). Simultaneously, both variables had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 22.892 and a significance value of 0.000 (<0.05). The R^2 value of 0.361 indicates that both variables explain 36.1% of the variation in employee performance, while the remaining 63.9% is influenced by other factors outside this study.

***Keywords**: Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan sehingga keberadaannya perlu dikelola secara optimal. Pada PT. Ridho Agung Mitra Abadi, kinerja suatu karyawan menjadi aspek yang cukup penting mengingat perusahaan bergerak di bidang pemasaran dan pengadaan perlengkapan yang juga membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan tanggung jawab yang tinggi. Dalam hal ini perusahaan diharapkan mampu mengelola karyawannya agar dapat bekerja sesuai kemampuan yang mereka miliki agar mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Ridho Agung Mitra Abadi, secara umum tingkat kedisiplinan karyawan sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran yang sesuai dengan jam kerja serta pencapaian target pekerjaan yang relatif optimal. Namun demikian, masih ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat dan menghadapi tekanan pekerjaan pada waktu-waktu tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut apabila tidak dikelola dengan baik berpotensi menghambat efektivitas kerja, memperlambat penyelesaian tugas, serta memengaruhi pencapaian target perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional, yaitu kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, menghadapi tekanan pekerjaan, serta membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Selain itu juga ada keseimbanagn kehidupan kerja (work-life balance). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan. Kecerdasan emosional diyakini berperan dalam membantu karyawan mengendalikan emosi, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan menyelesaikan konflik secara efektif. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) juga menjadi faktor yang penting karena dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga produktivitas kerja tetap terjaga.

Meskipun secara umum kondisi perusahaan sudah berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengelola emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan maupun menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterbatasan waktu, tuntutan target, serta tingginya beban kerja menjadi dampak pada kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan pengadaan perlengkapan, PT. Ridho Agung Mitra Abadi juga menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal dalam memenuhi kebutuhan perusahaan maupun klien. Hal tersebut menunjukkan kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek yang penting untuk di perhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variable yang terdiri dari kecerdasan emosional sebagai variable independen (X1), Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variable dependen (Y). Dalam ketiga variable tersebut, memiliki keterkaitan yang kuat dalam dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Selain itu, penelitian yang

menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan pengadaan, khususnya PT. Ridho Agung Mitra Abadi, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris pada konteks perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi". Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap kinerja karyawan pada PT. Ridho Agung Mitra Abadi serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dengan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan studi dokumentasi. Responden yang dijadikan sasaran adalah karyawan kantor pada PT. Ridho Agung Mitra Abadi yang berjumlah 84 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden karena dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus, maka seluruh anggota populasi karyawan kantor digunakan sebagai sampel penelitian yaitu 84 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji F, uji koefisien determinasi parsial dan simultan). Pengujian tersebut diuji dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyajikan temuan dan pembahasan untuk bab ini. Karena studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka data yang dikumpulkan bersifat numerik dan mengguanakan analisis statistic dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 84 karyawan kantor PT Ridho Agung Mitra Abadi. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi perempuan sebanyak 44 orang (52,4%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 26–35 tahun sebanyak 38 orang (45,2%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 47 orang (56%), sedangkan berdasarkan masa kerja, mayoritas telah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 53 orang (63,1%). Karakteristik tersebut memberikan gambaran mengenai latar belakang responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap 84 responden menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional, work-life balance, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,214. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,870 untuk kecerdasan emosional, 0,792 untuk work-life balance, dan 0,934 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dalam

mengukur variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,923 dan VIF sebesar 1,084 pada kedua variabel independen, sehingga tidak ditemukan indikasi multikolinearitas. Hasil grafik scatterplot juga menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas. Pada uji normalitas, nilai Asymp. Sig. tercatat sebesar 0,030, sedangkan nilai Exact Sig. sebesar 0,322. Karena kedua nilai memberikan kesimpulan berbeda pada taraf signifikansi 0,05, hasil normalitas perlu dikonfirmasi kembali berdasarkan output SPSS sebelum menyimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Regresi Liner Berganda

Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung sebesar 1,937 dengan signifikansi 0,056. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dalam model regresi berganda. Sementara itu, work-life balance memperoleh nilai t hitung sebesar 5,688 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,892 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, kecerdasan emosional dan work-life balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ridho Agung Mitra Abadi.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$Y = 13{,}633 + 0{,}203X1 + 0{,}509X2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh kecerdasan emosional secara parsial tidak signifikan secara statistik.

Pengujian Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R2 sebesar 0,361 atau 36,1%. Artinya, kecerdasan emosional dan work-life balance secara bersama-sama mampu menjelaskan 36,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 63,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil pengujian secara terpisah, nilai Adjusted R Square kecerdasan emosional sebesar 0,095 atau 9,5%, sedangkan work-life balance sebesar 0,323 atau 32,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work-life balance memiliki kontribusi penjelasan yang lebih besar dibandingkan kecerdasan emosional dalam analisis terpisah.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi sebesar 0,203 dengan nilai signifikansi 0,056, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dalam model yang mengikutsertakan work-life balance. Meskipun memiliki arah hubungan positif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak dapat dijelaskan secara signifikan oleh kecerdasan emosional secara mandiri setelah memperhitungkan variabel work-life balance.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki koefisien regresi

sebesar 0,509 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kesempatan untuk menjaga fokus, motivasi, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai salah satu upaya untuk mendukung kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,892 dengan signifikansi 0,000, sehingga kecerdasan emosional dan work-life balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,1% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sedangkan 63,9% lainnya berkaitan dengan faktor di luar penelitian. Berdasarkan koefisien regresi terstandarisasi, work-life balance memiliki nilai Beta sebesar 0,526, lebih besar dibandingkan kecerdasan emosional sebesar 0,179. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh relatif yang lebih kuat dalam model regresi berganda. Dengan demikian, upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja sekaligus tetap mempertimbangkan pengembangan kecerdasan emosional.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Agung Mitra Abadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,937 < t tabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,056 > 0,05. Meskipun memiliki arah pengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,203, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar sebesar 22,892 lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Agung Mitra Abadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,688 > t tabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,509 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Agung Mitra Abadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 22,892 > F tabel 3,11 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
4. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan kecerdasan emosional. Hal ini terlihat dari kontribusi parsial keseimbangan kehidupan kerja sebesar 32,3%, sedangkan kecerdasan emosional sebesar 9,5%.
5. Kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama mampu

menjelaskan 36,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sebesar 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi, peneliti memberikan saran guna mendukung kinerja karyawan. Saran ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya pada bidang terkait.

1. Bagi PT. Ridho Agung Mitra Abadi, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, karena variabel ini terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Perusahaan diharapkan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, misalnya melalui pengaturan beban kerja, pembagian waktu kerja yang baik, serta pemberian waktu istirahat yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara optimal.
3. Perusahaan tetap perlu mengembangkan kecerdasan emosional karyawan, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengembangan dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi, pengelolaan emosi, kerja sama tim, dan kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan.
4. Bagi karyawan, diharapkan dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik dengan mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang serta tetap meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi ketika menghadapi tekanan dan permasalahan di lingkungan kerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama hanya menjelaskan 36,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
6. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek, jumlah responden, atau karakteristik perusahaan yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiah, A., & Asmini. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. 6 (April), 1–7. https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176

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. 1–7. https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469

Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Self-Efficacy , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 6 (1), 47–66. https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781

Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. I, 60–82. https://doi.org/10.34012/JEBIM.V1I2.853

Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Peran Keseimbangan Kehidupan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Kasus Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan. 4 (November), 60–68. https://doi.org/10.31294/jab.v4i2.5070

Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja , Komitmen

Organisasi Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Di Wilayah Kota Makassar. 3 (2). https://doi.org/10.57178/paradoks.v3i2.180

Tanjung, M., Riwayani, Permatasari, D. I., Panggabean, N. Z., & Tanjung, A. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. 7(2), 1386–1393. https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1627