

## Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work-Life Balance* pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung

Anisa Ratri Utami\*, Dewi Sartika, Rizka Hadian Permana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*anisaratrui@gmail.com, dsartk@yahoo.com, rizka.hadian.permana@gmail.com

**Abstract.** Work-life balance has become a key issue in all types of employment over the last decade, as high work demands and long working hours have become the norm (Kumarasamy, et al., 2016). Previous research has shown that the importance of work life balance in achieving a better quality of life (Bulger & Fisher, 2012). According to (Kumarasamy et al., 2016) emotional intelligence is important for employees to improve work-life balance. This study aims to determine how much influence emotional intelligence on work-life balance on employees of Company X Bandung City. The subjects of this study amounted to 75 marketing employees. The measuring instrument of each variable used is in accordance with Indonesian culture. The measuring instrument emotional intelligence is using EII (Emotional Intelligence Inventory) based on the Goleman's theory and work-life balance based on the Fisher's theory. This research uses the causality method with a quantitative approach. The results of the study found that 93.3% of marketing employees had high emotional intelligence and 89.3% of marketing employees had high work-life balance. Data analysis using simple linear regression test technique. The results of data processing showed an R Square of 0.551, which means that emotional intelligence has an effect of 55.1% on work-life balance. A significance value of  $.000 < .05$ . So, it can be concluded that there is an influence of emotional intelligence on work-life balance in marketing employees of Company X Bandung City.

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Marketing Employees.*

**Abstrak.** *Work-life balance* telah menjadi isu utama pada semua jenis pekerjaan selama dekade terakhir ini, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja yang berlebihan telah menjadi norma (Kumarasamy, et al., 2016). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pentingnya *work-life balance* dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik (Bulger & Fisher, 2012). Menurut (Kumarasamy et al., 2016) *emotional intelligence* penting bagi karyawan untuk meningkatkan *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* pada karyawan Perusahaan X Kota Bandung. Subjek penelitian ini berjumlah 75 karyawan marketing. Alat ukur dari masing-masing variabel yang digunakan sudah sesuai dengan kultur Indonesia. Alat ukur *emotional intelligence* menggunakan EII (*Emotional Intelligence Inventory*) berdasarkan teori Goleman dan alat ukur *work-life balance* berdasarkan teori Fisher. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ditemukan 93.3% karyawan marketing mempunyai *emotional intelligence* tinggi dan sebesar 89.3% karyawan marketing mempunyai *work-life balance* tinggi. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.551, yang memiliki arti bahwa *emotional intelligence* berpengaruh sebesar 55.1% terhadap *work-life balance*. Didapatkan nilai signifikansi sebesar  $.000 < .05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* pada karyawan marketing Perusahaan X Kota Bandung.

**Kata Kunci:** *Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Karyawan Marketing.*

## A. Pendahuluan

*Work-life balance* telah menjadi isu utama pada semua jenis pekerjaan selama dekade terakhir ini, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja yang berlebihan telah menjadi norma, *work-life balance* penting bagi semua individu yang bekerja (Kumarasamy, et.al) [1]. Organisasi atau perusahaan harus semakin menyadari pentingnya *work-life balance* secara konsisten yang menyangkut produktivitas karyawan, kinerja karyawan, dan peningkatan kualitas hidup karyawan [2]. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pentingnya *work-life balance* dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik (Bulger & Fisher) [3]. Selama beberapa dekade terakhir, dalam konteks organisasi dan karyawan, *work-life balance* sangat penting bagi keduanya dimana *work-life balance* memang ditemukan sebagai faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan dan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Semlali & Hassi) [4].

*Work-life balance* berkaitan dengan kesanggupan yang dimiliki individu untuk mengatasi tekanan di dalam pekerjaannya dengan tetap memperhatikan berbagai aspek kehidupan pribadi. Oleh karena itu, *work-life balance* penting bagi individu dalam melaksanakan tanggung jawab pada pekerjaannya agar secara bersamaan dapat menjalani tuntutan pekerjaan, memenuhi tanggung jawab diluar kehidupan pekerjaannya yaitu kehidupan pribadi, contohnya seperti keluarga. Karena, ketika individu hanya terpaku pada salah satu fokus saja akan terjadi penurunan produktivitas terkait kehidupan secara keseluruhan yaitu kehidupan pekerjaan ataupun kehidupan pribadi (Nafis, et.al) [5].

Ketidakmampuan individu dalam mengatur *work-life balance* dapat diindikasikan bahwa individu tersebut memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (Nafiudin, dalam Prayogi, et.al) [6]. Adanya konsekuensi dari ketidakmampuan individu dalam menyeimbangkan seluruh kehidupan yang sedang dijalannya yaitu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan seperti berkurangnya kepuasan kerja, ketidakhadiran yang meningkat, kinerja yang menurun, serta memiliki konsekuensi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti menurunnya kepuasan pernikahan, keluarga dan kepuasan hidup begitupun kesehatan menjadi lebih buruk. Dari *literature* mengemukakan bahwa ketidakmampuan dalam mencapai keseimbangan antara aktivitas kerja dan non-kerja akan mengurangi kesejahteraan psikologis dan fisik (Poulose & Sudarsan) [7]. Pentingnya melakukan penelitian mengenai *work-life balance* pada individu yang bekerja dikarenakan ketidakmampuan individu untuk mencapai *work-life balance* akan berdampak buruk seperti tingkat *stress* yang meningkat, masalah kesehatan, menurunnya efektivitas kerja dan kualitas hidup (Kofodimos, dalam Greenhaus, et.al) [8].

Individu yang bekerja harus mempersiapkan dirinya dalam menghadapi banyaknya tuntutan pekerjaan. Banyaknya tuntutan pekerjaan, cenderung membuat individu kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara seluruh kehidupan individu yang sedang dijalani, ketidakseimbangan antara seluruh kehidupan individu yang sedang dijalani yakni kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memunculkan *stress*, konflik dimana individu harus mengorbankan keluarga karena pekerjaannya atau mengundurkan diri dari pekerjaannya dan menghabiskan waktu bersama keluarga (Foanto, et.al) [9]. Ketika individu dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan juga ketidakhadiran yang meningkat (Grzywacz & Carlson, dalam Bintang dan Astiti) [10].

Untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, selain adanya dukungan keluarga dan dukungan organisasi tidak terlepas dari peranan individu dalam memiliki kemampuan dalam hal mengelola waktu dan mengelola *stress* (Muizu, et.al) [11]. Individu dengan *emotional intelligence* tinggi dapat mengetahui bagaimana harus mengalokasikan waktunya serta ketika individu dihadapi oleh permasalahan atau keadaan yang dapat menimbulkan *stress* akan segera mengenali penyebab dan perubahan emosinya (Felix, et.al) [12]. Seperti yang dikemukakan oleh (Mahanta, dalam Chotimah) [13] *emotional intelligence* membuat individu memiliki kemampuan untuk dapat memisahkan antara seluruh kehidupan yang sedang dijalani sehingga tidak memunculkan terjadinya interferensi kehidupan

pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, maupun sebaliknya.

Studi Kumarasamy, Pangil, & Mohd Isa menyatakan bahwa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah *emotional intelligence* serta menyimpulkan bahwa *emotional intelligence* penting bagi karyawan untuk meningkatkan *work-life balance*. Hal ini diperkuat oleh (Muthu et al., dalam Rabani dan Budiani) [14] menyatakan bahwa *emotional intelligence* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work-life balance* pada individu, dimana *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance*. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse & Sudarsan mengatakan bahwa *emotional intelligence* merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.

Menurut Goleman [15] 80% keberhasilan individu dalam menjalani kehidupannya, termasuk kesuksesan dan keberhasilan di dalam pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh *emotional intelligence*, dimana kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20%. Individu dengan *emotional intelligence* tinggi maka akan memiliki *work-life balance* tinggi pula. Individu dengan *emotional intelligence* tinggi maka dapat mengelola dan memahami emosi diri sendiri serta individu lain dengan baik yang akan mengarah pada kinerja yang lebih baik, hal tersebut merupakan cara untuk mencapai *work-life balance* (Sadaf Naz, et.al) [16]. Sedangkan, individu dengan *emotional intelligence* rendah memiliki pekerjaan yang monoton, lebih banyak tekanan, tidak memiliki kepuasan kerja, dan ketidakmampuan dalam mencapai *work-life balance* (Shylaja & Prasad) [17].

Sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sadaf Naz, Ahmad, & Batool ditemukan bahwa terdapat hubungan antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance* pada dosen wanita di Pakistan. Penelitian selanjutnya yaitu oleh Shylaja & Prasad yang dilakukan pada karyawan di sebuah perusahaan manufaktur di India yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh pada *work-life balance*. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh (Cyntia dan Mega) [18] pada karyawan di sebuah perusahaan manufaktur tekstil di Indonesia yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance*. Penelitian berikutnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bakir [19] pada karyawan rumah sakit dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *emotional intelligence* dan *work-life balance*. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Bakir terhadap karyawan rumah sakit, menyarankan untuk penelitian selanjutnya yaitu *work-life balance* dapat dipelajari di sektor lain selain sektor kesehatan. Adapun hasil analisa deskriptif yang dilakukan oleh (Nurul dan Mu'minatus) [20] pada karyawan wanita karir yang memiliki peran ganda di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan di Indonesia, memberi saran guna mencari faktor untuk dapat meningkatkan *work-life balance* pada populasi yang berbeda.

Sesuai dengan Poulouse & Sudarsan yang menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah jenis pekerjaan. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai *emotional intelligence* dan *work-life balance* yang dilakukan pada jenis pekerjaan yang berbeda yaitu pada dosen wanita di Pakistan, karyawan manufaktur di India, karyawan manufaktur di Indonesia, serta karyawan rumah sakit di Jordania. Maka, selanjutnya akan melakukan penelitian pada jenis pekerjaan lainnya yaitu pada karyawan marketing perbankan.

Sebagaimana yang dijelaskan (Prawitasari, Abdurrahim & Anisah, dalam Prayogi, et.al) yang berfokus pada sumber daya manusia dalam perbankan menyatakan bahwa mengembangkan sumber daya manusia di perbankan sangat diperlukan, terutama sumber daya manusia yang mampu membantu dalam memberikan peningkatan kinerja perbankan, dengan begitu perusahaan perbankan harus dapat memberikan timbal balik yang sesuai bagi sumber daya manusia yang berkinerja baik agar sumber daya manusia dapat memperoleh kepuasan serta tidak membuat sumber daya manusia tersebut mengundurkan diri dari pekerjaan.

Perbankan Indonesia mempunyai peran yang sangat penting pada konteks perekonomian dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Begitupun Kota Bandung berperan penting dalam perekonomian. Kota Bandung merupakan wilayah yang mempunyai

pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat. Hal ini berdasarkan pada perkembangan jasa perbankan yang semakin berkembang di Kota Bandung, salah satunya adalah Perusahaan X. Perkembangan Kota Bandung juga tidak terlepas dari semakin banyaknya jumlah jasa perbankan (Fathurahman dan Maliki) [21].

Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan bank konvensional yang mempunyai fokus bisnis pada sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Pada Perusahaan X, khususnya para karyawan marketing memiliki peran ekstra dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat memperoleh hasil ekstra dan lebih optimal di masa pandemi ini, selama menjalankan pekerjaannya tidak diadakan pelaksanaan *Work From Home* (WFH) dan memiliki target untuk tetap harus menemui minimal dua puluh nasabah per hari. Para karyawan marketing bekerja mulai dari pagi hingga malam hari, selain itu bekerja pada hari libur akhir pekan. Membuat beberapa karyawan marketing menyerah terhadap pekerjaannya dan memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Karyawan marketing pada Perusahaan X pun memiliki fokus yang berbeda dengan karyawan marketing di bank lainnya dimana karyawan marketing pada Perusahaan X lebih memfokuskan untuk melakukan pendampingan terhadap UMKM dengan membangkitkan UMKM yang tengah berjuang di masa pandemi. Selain itu, dalam menjalankan tugasnya yaitu mulai dari mencari calon peminjam atau nasabah, menganalisa pinjaman, melakukan pembinaan terhadap nasabah, hingga melakukan penagihan kepada nasabah (debitur). Oleh karena itu, dalam menjalankan pekerjaannya karyawan marketing perlu untuk memaksimalkan *work-life balance* agar dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya, salah satunya yaitu dengan memiliki kemampuan *emotional intelligence* yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *emotional intelligence* pada karyawan Perusahaan X Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran *work-life balance* pada karyawan Perusahaan X Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* pada karyawan Perusahaan X Kota Bandung?

Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat besarnya pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* pada karyawan marketing Perusahaan X Kota Bandung.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan marketing Perusahaan X Kota Bandung.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana.

Variabel (X) dalam penelitian ini adalah *emotional intelligence*. Menurut Goleman, *emotional intelligence* merupakan kemampuan yang dimiliki individu terkait pemahaman diri, pengendalian diri, mengontrol dorongan, empati, dan keterampilan sosial agar mampu memotivasi diri, mampu mengatasi ketika mengalami frustrasi serta mampu menjaga keselarasan emosi. Terdapat lima dimensi *emotional intelligence* yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah *work-life balance*. Menurut Fisher [22] *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan individu agar dapat menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalani di dalam kehidupan. Terdapat empat dimensi *work-life balance* yaitu *work interference with personal life*, *personal life with interference work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh *Emotional Intelligence* (X) terhadap *Work-Life Balance* (Y) pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*

pada karyawan Perusahaan X Kota Bandung, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1.** Pengaruh *Emotional Intelligence* (X) terhadap *Work-Life Balance* (Y) pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung

Model	R	R Square	Adjusted R square	Beta	Sig.
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.545	.742	.000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $.000 < .05$  yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *work-life balance*. Nilai beta yang positif menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work-life balance*. Artinya, *emotional intelligence* yang tinggi akan dapat meningkatkan *work-life balance*. Koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah sebesar .551. Hal ini memberikan pengertian bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh variabel *emotional intelligence* sebesar 55.1%, sedangkan sisanya, 44.9% dipengaruhi oleh variabel lain selain *emotional intelligence*, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2.** Rekapitulasi Hasil Pengukuran Kategori Responden Variabel *Emotional Intelligence*

Kategori	Frekuensi
Rendah	5 (6.7%)
Tinggi	70 (93.3%)
<b>Total</b>	<b>75 (100%)</b>

Dari tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa karyawan marketing yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi secara keseluruhan adalah sebanyak 70 karyawan atau 93.3%.

**Tabel 3.** Rekapitulasi Hasil Pengukuran Kategori Responden Variabel *Emotional Intelligence* Perdimensi

Dimensi	Rendah	Tinggi
Kesadaran Diri	7 (9.3%)	68 (90.7%)
Pengaturan Diri	6 (8%)	69 (92%)
Motivasi	7 (9.3%)	68 (90.7%)
Empati	6 (8%)	69 (92%)
Keterampilan Sosial	7 (9.3%)	68 (90.7%)

Dari tabel di atas, dimensi *emotional intelligence* tertinggi yang dimiliki oleh karyawan marketing ialah dimensi pengaturan diri dan empati, dan dimensi terendah adalah dimensi

kesadaran diri, motivasi, dan keterampilan sosial. Artinya karyawan marketing mampu mengatur dirinya sendiri sehingga karyawan marketing tersebut dapat melakukan segala sesuatu dengan baik dan dapat tercapainya suatu tujuan yang sejalan dengan perasaannya serta dapat mengontrol dirinya untuk menghindari suatu hal yang tidak bermanfaat, artinya karyawan marketing tersebut mampu melakukan pekerjaan yang mereka miliki dan juga melakukan pekerjaan tersebut secara profesional dan efektif sehingga konsentrasinya tetap dapat terjaga selama bekerja, kemudian mampu memahami dan merasakan posisi serta perasaan terhadap individu lain membuat karyawan marketing dapat mengasah tingkat kepekaan terhadap lingkungannya yang berdampak positif terhadap pekerjaannya. Namun, karyawan marketing tersebut masih belum dapat memahami dan memenuhi apa yang dirasakan dalam suatu kondisi individu itu sendiri, tidak mampu untuk memotivasi dirinya terhadap tercapainya suatu tujuan, serta karyawan marketing tersebut tidak dapat berinteraksi dengan baik yang membuat sulit untuk menjalin hubungan yang baik dengan individu lain dalam menjalankan pekerjaannya termasuk ketika diharuskan untuk berhubungan dengan individu lain. Hal tersebut dikarenakan menurut Goleman, adanya faktor eksternal dari *emotional intelligence* yang dapat mempengaruhi perubahan sikap, pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau kelompok yang artinya perorangan dapat mempengaruhi kelompok atau kelompok dapat mempengaruhi perorangan.

**Tabel 4.** Rekapitulasi Hasil Pengukuran Kategori Responden Variabel *Work-Life Balance*

Kategori	Frekuensi
Rendah	8 (10.7%)
Tinggi	67 (89.3%)
<b>Total</b>	<b>75 (100%)</b>

Dari tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa karyawan marketing yang memiliki *work-life balance* yang tinggi secara keseluruhan adalah sebanyak 67 karyawan atau 89.3%.

**Tabel 5.** Rekapitulasi Hasil Pengukuran Kategori Responden Variabel *Work-Life Balance* Perdimensi

Dimensi	Rendah	Tinggi
<i>Work Interference with Personal Life</i>	22 (29.3%)	53 (70.7%)
<i>Personal Life with Interference Work</i>	6 (8%)	69 (92%)
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	19 (25.3%)	56 (74.7%)
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	7 (9.3%)	68 (90.7%)

Dari tabel di atas, dimensi *work-life balance* tertinggi yang dimiliki oleh karyawan marketing adalah dimensi *personal life with interference work* dan dimensi terendah adalah dimensi *work interference with personal life*. Artinya, karyawan marketing memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya yang berakibat mengganggu kinerja karyawan marketing tersebut pada saat menjalankan pekerjaannya. Namun, kehidupan pekerjaan pada karyawan marketing Perusahaan X tidak mengganggu kehidupan pribadinya. Menurut Poulouse & Sudarsan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* salah satunya yaitu pengalaman.

Pengalaman baru yang dimiliki karyawan marketing Perusahaan X dapat mendorong untuk bekerja secara maksimal dalam menjalani tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja yang berlebihan, agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap Perusahaan X yaitu tetap berjalan secara optimal di masa pandemi ini. Penelitian yang telah dilakukan oleh Witriaryani, Putri, Jonathan, & Abdullah mengungkapkan bahwa *work-life balance* dapat memudahkan individu untuk menentukan pilihan dalam berperilaku.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengukuran yang dilakukan pada karyawan Perusahaan X Kota Bandung menunjukkan bahwa 70 (93.3%) karyawan memiliki *emotional intelligence* dalam kategori tinggi dan terdapat 5 (6.7%) karyawan memiliki *emotional intelligence* dalam kategori rendah.
2. Hasil pengukuran yang dilakukan pada karyawan Perusahaan X Kota Bandung menunjukkan bahwa 67 (89.3%) karyawan memiliki *work-life balance* dalam kategori tinggi dan 8 (10.7%) karyawan yang memiliki *work-life balance* dalam kategori rendah.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* pada karyawan Perusahaan X Kota Bandung sebesar 55.1% ( $R^2 = .551$ ) sedangkan 44.9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain selain *emotional intelligence*, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah ikut berpartisipasi serta membantu dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksa dan peneliti dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.

#### Daftar Pustaka

- [1] Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance: The moderating role of organizational support. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3), 184-194. <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>
- [2] Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 932-947. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1202>
- [3] Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). *Ethical Imperatives of Work / Life Balance*. 181–201. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4>
- [4] Semlali, S., & Hassi, A. (2016). Work-life balance: how can we help women IT professionals in Morocco?. *Journal of Global Responsibility*, 7(2), 210-225. <http://dx.doi.org/10.1108/JGR-07-2016-0017>
- [5] Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S., J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- [6] Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39-51. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v20i1.2987>
- [7] Poulouse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- [8] 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)
- [9] Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37-45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- [10] Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- [11] Muizu, W. O. Z., Nuria, P. M. A., & Soemaryani, I. (2019). Work Life Balance Sebagai Determinan Kinerja Karyawan Bank Pemerintah di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 15(2), 27-33. <http://dx.doi.org/10.24198/jebt.v15i2.508>
- [12] Felix, T., Marpaung, W., & El Akmal, M. (2019). Peranan Kecerdasan Emosional Pada Pemilihan Strategi Coping Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1), 39-56. <https://doi.org/10.30996/persona.v8i1.2377>
- [13] Chotimah, R. P. R. C. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosi Dan Work Life Balance Pada Guru Wanita Sekolah Dasar Kecamatan X Di Kota Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- [14] Rabani, T., & Budiani, M. S. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Staf Gudang Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- [15] Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence : Why it Can Matter More than IQ*. New York : Division of Random House, Inc.
- [16] Naz, S., Ahmad, S., & Batool, A. Emotional Intelligence And Work-Life Balance: A Study Of Working Women Teachers In Public Sector Universities. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.9214>
- [17] Shylaja, P., & Prasad, C. J. (2017). Emotional intelligence and work life balance. *Journal of Business and Management*, 19(5), 18-21. <https://doi.org/10.9790/487X-1905051821>
- [18] Handayani, C. M., & Zona, M. A. (2021). Burnout, Emotional Intelligence, Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Journal of Economics and Business*, 2(2), 86-97.
- [19] Bakir, S. A. (2018). The impact of managers' emotional intelligence on employees' work life balance: A field study at Jordanian private hospitals. *European Scientific Journal, ESJ*, 14(25), 256-283. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n25p256>
- [20] Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Bagian Publikasi Universitas Gunadarma*, 13(1), 46. <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2650>
- [21] Fathurahman, M. D., & Maliki, R. Z. (2018). Evaluasi kesesuaian lokasi bank BRI di wilayah kantor cabang Setiabudi kota Bandung. *Majalah Geografi Indonesia*, 32(2), 184-197. <https://doi.org/10.22146/mgi.25811>
- [22] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- [23] Najla, Elvira Ayu, Prakoso, Hendro. (2022). Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 53-60.