

MEDIASI KECERDASAN EMOSIONAL DALAM HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA

Isma Halida^a, Junaidi^b, Imran Al Ucok Nasution^c

^{a,b,c} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji Mediasi kecerdasan emosional, dalam hubungan Work Life Balance terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan sudut pandang deskriptif. Pengambilan sampel melalui questioner dengan menggunakan Google Form. Perangkat lunak Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara Berdasarkan hasil analisis statistik, kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai T statistics sebesar 3.320, menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, work-life balance juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan T statistics sebesar 4.189, di mana semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerjanya. Selanjutnya, kecerdasan emosional terbukti memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja dengan T statistics sebesar 2.901, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memperkuat hubungan antara work-life balance dan kinerja. Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, disarankan bagi organisasi untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

KATA KUNCI

Kecerdasan Emosional,
Work-Life Balance,
Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang digunakan untuk mengelola dan mengoordinasikan semua aspek dalam organisasi, baik itu perusahaan komersial maupun lembaga pemerintah. Jika suatu perusahaan komersial atau instansi pemerintah gagal mengatasi hal ini, operasional dan pekerjaan di dalamnya akan terganggu, sehingga penting untuk melakukan manajemen sumber daya manusia yang efisien di seluruh perusahaan atau Lembaga Pemerintah. SDM menjadi elemen utama dalam organisasi, bukan hanya dalam hal pemanfaatan sumber daya, tetapi juga dalam menjaga kelancaran operasional organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks pelayanan publik di instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya memenuhi target dan tugas yang diberikan, tetapi juga berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional (emotional intelligence/EI), yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan hubungan interpersonal, pengambilan keputusan yang lebih bijaksana, serta kemampuan untuk mengatasi stres, yang pada akhirnya berperan dalam peningkatan kinerja. Kinerja merupakan tolak ukur terhadap hasil kinerja yang berupa

*Imran Al Ucok. Email: Imranalucok@yahoo.com

sesuatu yang optimal (Robbins, 2006).

Peter Salovey dan John Mayer menciptakan istilah "kecerdasan emosional" pada tahun 1990-an, dan Daniel Goleman mengembangkannya. Konsep ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memahami, mengendalikan, dan mengungkapkan emosi mereka secara efektif, baik dalam hubungan mereka sendiri maupun dengan orang lain."Daniel Goleman memperkenalkan istilah "kecerdasan emosional" dalam bukunya *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (1995:34-36), yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri, serta untuk memahami dan mempengaruhi emosi orang lain. Pengertian Kecerdasan Emosional Menurut Goleman (2004), kecerdasan mengelola emosi mengacu pada kemampuan mengidentifikasi emosi pada diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri secara internal, serta mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain dengan efektivitas. Menurut Dr. Yohannes Don Bosco Doho, S.Phil., M.M.CET, **kecerdasan emosional** adalah kemampuan seseorang untuk memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosinya dengan baik, serta untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengelola stres, berkomunikasi dengan efektif, dan membangun hubungan yang sehat, baik, serta produktif dengan lingkungan sekitar dan orang lain. Istilah kecerdasan emosional" pertama kali diperkenalkan oleh Daniel Goleman dalam bukunya *Emotional Intelligence*. Menurut Hasibuan (2015:85), program work-life balance mencakup berbagai sumber daya seperti perawatan orang tua dan anak, perawatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta fasilitas relokasi dan lain-lain. Banyak perusahaan yang menawarkan family-friendly benefits untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Program-program ini termasuk flextime, job sharing, telecommuting, dan sebagainya. Berdasarkan pengertian ini, work-life balance adalah konsep keseimbangan hidup, yang mencakup waktu luang, keluarga, agama, serta pekerjaan, yaitu karier dan ambisi individu. Sementara itu, menurut Greenhaus (2003), *work-life balance* mengacu pada sejauh mana individu merasa terhubung dan puas dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya, serta kemampuan untuk menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini dilatar belakangi oleh sering kali terjadi fenomena, hubungan interpersonal antara level pimpinan dan sejajar dibawah pimpinan, saya melihat kurangnya komunikasi yang efektif dikarenakan tidak dapat mengelola kecerdasan emosional dengan baik dari masing-masing pihak, karena lebih menonjolkan ego masing-masing, yang mana pimpinan dalam memberikan arahan atau tugas langsung ke bawahan (staf), tidak melalui sejajar dibawah pimpinan yaitu kasi, sehingga para kasi tidak mengetahui tugas yang diberikan kepada bidang/seksi mereka, sehingga para kasi agak dipertanyakan karena tidak selalu berada di tempat. Karena mereka merasa kurang dihargai dalam memimpin bidang/seksi masing-masing ini sangat berpengaruh pada kehidupan Work-life balance para pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru mencakup sejauh mana pegawai mampu menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka dapatkah mereka mengelola/ menyelaraskan kecerdasan emosi dalam menyeimbangkan antara kehidupan di kantor dan tuntutan dari pekerjaan kita banyak melihat sehingga memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja sebagai unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang merupakan sumber daya manusia, mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan bagi layanan publik. Sosok pegawai yang diharapkan mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi, memiliki semangat profesionalisme yang tinggi, berbudi pekerti luhur, serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yaitu "Mediasi Kecerdasan Emosional dalam

gubungan work life balance terhadap kinerja

Metode

Penelitian ini akan menggunakan prosedur yang disebut sebagai descriptive and explanatory survey, yang akan menjelaskan deskripsi setiap variabel dan hubungan per variabel. Model hubungan setiap variabel yang dipakai dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel yang independen/ variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat, penelitian explanatory mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dari objek penelitian Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016 :112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Kecerdasan, Emosional (Z) dan Work Life Balance (X), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Tempat dan Waktu Penelitian Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru jl. Arifin Ahmad Simpang Rambutan No.1 Kota Pekanbaru, Riau. Objek pada populasi diteliti hasilnya lalu dilaksanakan analisis, lalu disimpulkan yang kemudian kesimpulannya berlaku sama terhadap semua poipulasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Sampling yang diambil adalah sejumlah pegawai yang telah bekerja atau lebih dari 10 tahun.

Hasil

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuisisioner dalam bentuk link pada google form, yang berisi daftar pertanyaan kepada PNS pada Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Berikut adalah hasil deskripsi responden berdasarkan karakteristik Jenis Kelamin, Usia, serta lama bekerja.

Hasil Uji Hipotesis

Eksogen	Endogen	Path Coeficien t	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi	T Statistik	P Value
Kecerdasan Emosional (Z)	Kinerja(Y)	0.395	0.393	0.119	3.320	0.001
Work Life Balance (X)	Kinerja (Y)	0.496	0.487	0.118	4.189	0.000
Work Life Balance (X)	Kecerdasan Emosional (Z)	0.804	0.781	0.091	8.833	0.000

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel di atas dapat diketahui peramaan regresi dalam analisis ini adalah : Persamaan : $Y = 0.496 X + 0.395 Z + 0.804$

Arti persamaan regresi linier tersebut adalah:

1. Koefisian direct effect Work Life Balance terhadap Kinerja sebesar 0.496 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin signifikan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja .

2. Koefisien direct effect Kecerdasan Emosional terhadap kinerja sebesar 0.395 menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja secara langsung.
3. Koefisien pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja dimediasi oleh Kecerdasan Emosional sebesar 0.804 menyatakan bahwa Work Life Balance terhadap Kinerja dimediasi oleh kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti ketika work life balance meningkat, dampaknya terhadap kinerja sangat meningkat. sehingga pengaruhnya menjadi signifikan.

Diskusi

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, dengan nilai T Statistik sebesar 3.320 (> 1.96) dan koefisien direct effect sebesar 0.395. Ini berarti, semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya. Pegawai memahami pentingnya kecerdasan emosional dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendukung perubahan positif organisasi. Responden juga menunjukkan pengakuan terhadap lima dimensi kecerdasan emosional—yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memahami emosi orang lain, memotivasi diri, dan membina hubungan—dengan mayoritas menyatakan setuju, yang turut mendukung peningkatan kinerja.

Work Life Balance mempunyai hubungan / pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui melalui nilai T statistics hubungan antara Work Life Balance terhadap Kinerja adalah sebesar 4.189 hasil pengujian itu menunjukkan bahwa nilai T Statistics > 1.96 , maka terdapat pengaruh signifikan Work Life Balance terhadap Kinerja. Selanjutnya koefisien direct effect Work Life Balance terhadap Kinerja sebesar 0.496 menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pada Pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Hasil olah tersebut menunjukkan bahwa t pengaruh yang signifikan antara Work Life Balance dengan Kinerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Inna Nisawati Mardiani 2021 dengan judul Jurnal Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri dalam penelitian Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Perusahaan di harapkan untuk selalu memperhatikan dan mengatur bagaimana agar kehidupan karyawan di dalam dan diluar perusahaan bisa seimbang. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin nyaman suasana lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan

Kecerdasan Emosional memiliki hubungan terhadap Work life Balance

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Work Life Balance pada hasil pengujian yang tertera pada tabel diatas menghasilkan T Statistics sebesar 8.884. hal ini menunjukkan bahwa T statistics $> T$ Tabel 1,96 Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Work Life Balance

Kecerdasan Emosional Memediasi Work Life Balance Terhadap Kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Work Life Balance terhadap Kinerja menghasilkan T statistic sebesar 2.901. hal ini menunjukkan bahwa T statistic > T Tabel 1,96 oleh karena itu dapat diartikan bahwa Kecerdasan Emosional memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja. Hasil pengujian Work life Balance terhadap kinerja melalui Kecerdasan Emosional diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja dinyatakan signifikan. Temuan Penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional terbukti memediasi Work life balance terhadap kinerja

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara kecerdasan emosional (Z), work-life balance (X), dan kinerja karyawan (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Dengan menggunakan metode deskriptif dan eksploratori, penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, begitu pula dengan work-life balance yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, kecerdasan emosional juga memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja, memperkuat pengaruh work-life balance terhadap hasil kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kinerja, yang relevan dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Sebagai kesimpulan, penelitian ini mengonfirmasi pentingnya kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Referensi

- Doho, Y. D. B. (2020). *Emotional intelligence* (Unpublished manuscript).
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2004). *Kecerdasan emosional [Emotional intelligence]*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan [Human resource management in companies]*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan [Human resource management in companies]*. Remaja Rosdakarya.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi [Organizational behavior]* (Vols. 1–2). Salemba Empat.