

## PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA

**Hakiki**

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

**Arief Purwanto**

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

**Mulyono**

Fakultas Ekonomi Universitas Widyagama Malang

Email: [mulyono.uwg@gmail.com](mailto:mulyono.uwg@gmail.com)

### ABSTRACT

*This article aims to explain the direct influence of emotional intelligence, work-life balance, job satisfaction and performance variables. As well as the role of the mediating variable job satisfaction. The method used is quantitative - ekpanatory. Population and sample are 67 respondents. Data collection using a questionnaire. Data analysis using smart-PLS 3. The results show directly that emotional intelligence can increase job satisfaction and performance. Meanwhile, work-life balance can increase job satisfaction. However, it has not been able to improve performance. Job satisfaction can improve performance. In the research results indirectly, first it is known that job satisfaction in partial mediation is able to mediate the effect of emotional intelligence on performance. Second, full mediation job satisfaction is able to mediate the effect of work-life balance on performance.*

**Keywords:** *emotional intelligence, work-life balance, job satisfaction, performance*

### ABSTRAK

Artikel ini bertujuan menjelaskan pengaruh secara langsung variabel *emotional intelligence, work-life balance*, kepuasan kerja dan kinerja. Serta peran variabel mediasi kepuasan kerja. Metode yang digunakan kuantitatif – ekpanatory. Populasi dan sampel adalah 67 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan smart-PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung bahwa *emotional intelligence* mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Sedangkan, *work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja. Namun, belum mampu meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja. Pada hasil penelitian secara tidak langsung, pertama diketahui bahwa kepuasan kerja secara *partial mediation* mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja. Kedua, kepuasan kerja secara *full mediation* mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** *emotional intelligence, work-life balance, kepuasan kerja, kinerja*

### Pendahuluan

Kinerja atau performa kerja karyawan yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Istilah kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Pada umumnya, kinerja dievaluasi berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan

ketepatan waktu. Dimensi yang dimiliki kinerja karyawan dapat memunculkan daya saing suatu perusahaan dengan kompetitornya. Perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan, yang juga menjadikannya lebih unggul dari para pesaing. Hal ini didasarkan dari pernyataan Tohardi (2008), yang menyebutkan bahwa karyawan dapat menjadi keunggulan perusahaan karena memiliki sifat kompetitif dan komparatif, yang cenderung sulit ditiru oleh kompetitor, sehingga kinerja karyawan yang tinggi diperkirakan dapat dijadikan sebagai amunisi perusahaan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut tentunya anggota Satpol PP banyak menghadapi kendala seperti berbagai bentuk perlawanan dari masyarakat yang ditertibkan tersebut dengan berbagai alasan. Berbagai bentuk perlawanan tersebut tentunya dibutuhkan kesabaran dari petugas anggota Satpol PP Kota Pasuruan. Untuk itu anggota Satpol PP Kota Pasuruan membutuhkan suatu proses pembentukan anggotanya dalam menghadapi berbagai perlawanan tersebut tersebut yang sangat membutuhkan *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) dalam pelaksanaan tugas mereka. Dalam situasi kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, karyawan dapat menggunakan kecerdasan emosional untuk menghadapinya. Sebab dengan menggunakan kecerdasan emosional maka karyawan akan cenderung menilai dirinya positif, penuh potensi, selalu merasa mampu mengatasi stres dan frustrasi yang dialami (Susantiny, 2001).

*Work-life balance* merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012). Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun (Robbins & Judge, 2015). Penelitian Desiana & Soetjipto (2006), seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Tentunya hal tersebut berlaku pula pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja (atau lebih dikenal dengan sebutan Satpol PP) Kota Pasuruan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut tentunya anggota Satpol PP banyak menghadapi kendala seperti berbagai bentuk perlawanan dari masyarakat yang ditertibkan tersebut dengan berbagai alasan. Berbagai bentuk perlawanan tersebut tentunya dibutuhkan kesabaran dari petugas anggota Satpol PP Kota Pasuruan. Untuk itu anggota Satpol PP Kota Pasuruan membutuhkan suatu proses pembentukan anggotanya dalam menghadapi berbagai perlawanan tersebut tersebut yang sangat membutuhkan *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) dalam pelaksanaan tugas mereka. Goleman (2009) menyebutkan bahwa *emotional intelligence* (kecerdasan emosi) menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan perusahaan, sedangkan *intelligence quotient* (kecerdasan pikiran) hanya 20% menentukan

kinerja. Sejalan dengan Goleman, Robbins & Judge (2015) menyebutkan bahwa *emotional intelligence* mengkarakteristikan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual.

Dari uraian di atas telah dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *emotional intelligence* dan *work-life balance*. Kepuasan kerja itu sendiri berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Tiffin & Cormick, 1958). Selanjutnya Jex & Britt (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” Bagi Jex & Britt, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin. *Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel emotional intelligence, work-life balance, kepuasan kerja, kinerja.*

### **Kajian Pustaka Dan Hipotesis**

#### **Emotional Intelligence, Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Goleman (1998) menjelaskan, *emotional Intelligence* adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. George & Jones (2012) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan. Ivancevich *et al.* (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Penelitian sebelumnya, Çekmecelioğlu *et al.* (2012), Oktari & Putra (2015) dan Nurjaya (2015) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian Filatrovi *et al.* (2018), Yani & Istiqomah (2016) dan Goroniko *et al.* (2019) menyebutkan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H1: *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H6: *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

#### **Work-Life Balance, Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Fisher *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. George & Jones (2012) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan. Ivancevich *et al.* (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Penelitian sebelumnya, Arif & Farooqi (2014), Mendis & Weerakkody (2017) dan Rene & Wahyuni (2018) menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian Mariati (2013) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan. Selanjutnya dari penelitian Wanandra (2018) ditemukan bahwa dari aspek *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan keseimbangan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H2: *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H5: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H7: *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## **Metode Penelitian**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian verifikatif atau penelitian kausalitas adalah penelitian untuk menguji kebenaran hubungan kausal (*cause and effect*), yaitu hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (yang dipengaruhi) (Malhotra & Bries, 2007).

### **Obyek**

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi (Sugiyono, 2017). Maka, obyek tersebut berada di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek yang diteliti (Arikunto, 2016). Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Arikunto, 2016). Sehingga populasi yang diambil adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan dengan sampel 67 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2017). Pengertian data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa profil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan. Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa hasil skor kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian tentang *emotional intelligence*, *work-life balance*, kepuasan kerja serta kinerja.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel *emotional intelligence* dapat diukur dengan mengadaptasi rujukan dari Goleman (1998), yaitu: *Self awareness*, *Self regulation*, *Self motivation*, *Empathy* dan *Effective relationship*. Variabel *work-life balance* dapat diukur dengan mengadaptasi rujukan dari Fisher *et al.* (2009), yaitu: *Work interference with personal-life*, *Personal-life interference with work*, *Personal-life enhancement of work* dan *Work enhancement of personal-life*. Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan mengadaptasi rujukan dari George & Jones (2012), yaitu: *Personality*, *Values*, *Social Influence* dan *Work Situation*. Variabel kinerja dapat diukur dengan mengadaptasi rujukan dari Ivancevich *et al.* (2001) indikatornya ada 7, yaitu *Quality of Work*, *Quantity of Work*, *Knowledge of Job*, *Cooperation*, *Initiative*, *Dependability* dan *Personal Qualities*.

Pengukuran variable *emotional intelligence*, *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja dalam penelitian ini menggunakan kuesioner skala *likert* 1 s.d. 5 untuk menunjukkan

pendapat responden Sangat Tidak Setuju s.d. Sangat Setuju. Kuesioner disebarikan kepada seluruh Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan.

### Analisis Data

#### Statistika Deskriptif

Digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel yang diteliti. Selanjutnya untuk mengetahui gambaran empiris secara menyeluruh tentang jawaban responden, maka dilakukan perhitungan atas jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang ditanyakan/dinyatakan pada kuesioner penelitian.

#### Statistika Inferensial

Penelitian ini menggunakan teknik analisis multivariat yang merupakan metode analisis statistik kuantitatif yang memungkinkan peneliti melakukan pengujian terhadap lebih dari dua variabel secara bersamaan (Indrawati, 2015). Dachlan (2014); Latan & Ghozali (2012) mendefinisikan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) sebagai salah satu teknik multivariat yang digunakan untuk menguji teori mengenai sekumpulan relasi antar sejumlah variabel secara simultan, dengan maksud relasi antara satu atau beberapa variabel independen dengan satu atau beberapa variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, Usia**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Laki-laki	43	64%	0-5 tahun	0	0%
Perempuan	24	36%	6-10 tahun	0	0%
<b>Total</b>	67	100%	11-15 tahun	11	16%
Pendidikan	Jumlah	Persentase	16-20 tahun	42	63%
SMA	45	67%	Diatas 20 tahun	14	21%
D3	1	2%	<b>Total</b>	67	100%
S1	21	31%	Usia	Jumlah	Persentase
S2	0	0%	21-30 tahun	21	45%
S3	0	0%	31-40 tahun	30	31%
<b>Total</b>	67	100%	41-50 tahun	12	18%
			51-60 tahun	4	6%
			Diatas 60 tahun	0	0%
			<b>Total</b>	67	100%

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa laki-laki yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja kerja dan berkinerja tersendiri dalam bekerja, pada pendidikan yang lebih banyak adalah tamatan SMA, lama bekerja yang lebih banyak adalah direntang 16-20 tahun dan usia 31-40 tahun yang lebih banyak menjadi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan.

### Analisis *Partial Least Square* (PLS)

#### Hasil Evaluasi Outer Model

#### Convergent Validity

Hasil nilai outer loading pada pengujian validitas konvergen ditunjukkan pada tabel berikut:

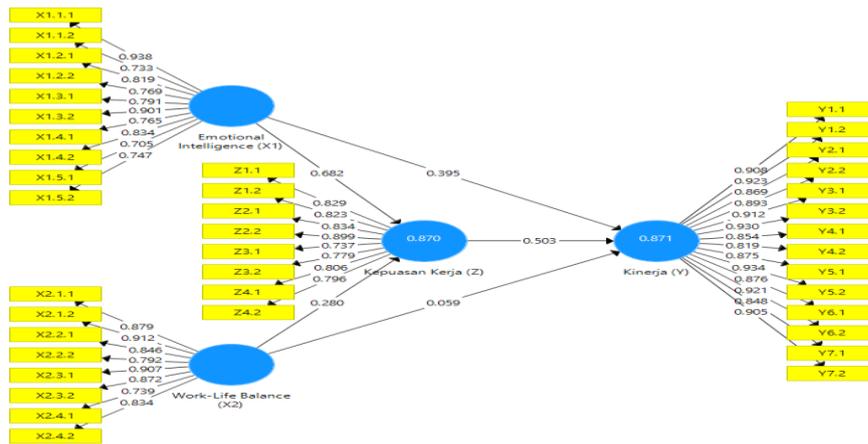
**Tabel 2 Uji Convergent Validity**

Konstruk	Indikator	Item	Outer Loading	Ket
----------	-----------	------	---------------	-----

<b>Emotional Intelligence (X1)</b>	<b>Self Awareness (X1.1)</b>	X1.1.1	0.938	Valid
		X1.1.2	0.733	Valid
	<b>Self Regulation (X1.2)</b>	X1.2.1	0.819	Valid
		X1.2.2	0.769	Valid
	<b>Self Motivation (X1.3)</b>	X1.3.1	0.791	Valid
		X1.3.2	0.901	Valid
	<b>Emphaty (X1.4)</b>	X1.4.1	0.765	Valid
		X1.4.2	0.834	Valid
	<b>Effective Relationship (X1.5)</b>	X1.5.1	0.705	Valid
		X1.5.2	0.747	Valid
<b>Work-Life Balance (X2)</b>	<b>Work Interference with Personal-Life (X2.1)</b>	X2.1.1	0.879	Valid
		X2.1.2	0.912	Valid
	<b>Personal-Life Interference with Work (X2.2)</b>	X2.2.1	0.846	Valid
		X2.2.2	0.792	Valid
	<b>Personal-Life Enhancement of Work (X2.3)</b>	X2.3.1	0.907	Valid
		X2.3.2	0.872	Valid
<b>Work Enhancement of Personal-Life (X2.4)</b>	X2.4.1	0.739	Valid	
	X2.4.2	0.834	Valid	
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Personality (Z1)</b>	Z1.1	0.829	Valid
		Z1.2	0.823	Valid
	<b>Values (Z2)</b>	Z2.1	0.834	Valid
		Z2.2	0.899	Valid
	<b>Social Influence (Z3)</b>	Z3.1	0.737	Valid
		Z3.2	0.779	Valid
	<b>Work Situation (Z4)</b>	Z4.1	0.806	Valid
		Z4.2	0.796	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Quality of Work (Y1)</b>	Y1.1	0.908	Valid
		Y1.2	0.923	Valid
	<b>Quantity of Work (Y2)</b>	Y2.1	0.869	Valid
		Y2.2	0.893	Valid
	<b>Knowledge of Job (Y3)</b>	Y3.1	0.912	Valid
		Y3.2	0.930	Valid
	<b>Cooperation (Y4)</b>	Y4.1	0.854	Valid
		Y4.2	0.819	Valid
	<b>Initiative (Y5)</b>	Y5.1	0.875	Valid
		Y5.2	0.934	Valid
	<b>Dependability (Y6)</b>	Y6.1	0.876	Valid
		Y6.2	0.921	Valid
	<b>Personal Qualities (Y7)</b>	Y7.1	0.848	Valid
		Y7.2	0.905	Valid

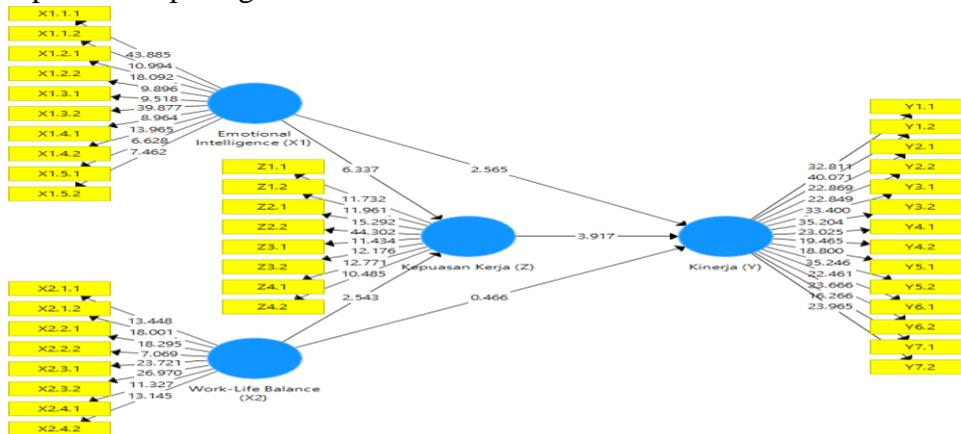
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui seluruh nilai outer loading  $> 0,50$  dengan nilai t-statistik  $> t$ -tabel (lebih dari 1,96). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen. Hasil perhitungan mengenai nilai outer loading di atas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 1 Outer Loading dan Path Analysis Hasil Estimasi**  
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Sedangkan untuk hasil perhitungan mengenai uji signifikansinya (bootstrapping) dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2 Bootstrapping (Uji Statistik)**  
Sumber: Data Primer diolah, 2020

**Discriminant Validity**

Discriminant validity merupakan pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten. Dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE ( $\sqrt{AVE}$  atau Square root Average Variance Extracted) dengan korelasi antar konstruk. Suatu variabel dikatakan valid jika nilai  $\sqrt{AVE}$  lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian, dan nilai  $AVE > 0,60$ . Hasil analisis nilai discriminant validity ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Uji Discriminant Validity**

Konstruk	AVE	$\sqrt{AVE}$			
		Emotional Intelligence (X1)	Work-Life Balance (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Emotional Intelligence (X1)	0.645	<b>0.803</b>			
Work-Life Balance (X2)	0.663		<b>0.814</b>		
Kepuasan Kerja (Z)	0.794			<b>0.891</b>	
Kinerja (Y)	0.721				<b>0.849</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa nilai  $\sqrt{AVE}$  seluruh konstruk lebih besar dari nilai antar variabel laten. Selain itu, nilai AVE seluruh konstruk juga lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria discriminant validity.

### Composite Reliabilty dan Cronbach Alpha

Composite reliabilty dan cronbach alpha adalah pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian. Kriteria suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila composite reliabilty dan cronbach alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Tabel 4 menunjukkan hasil nilai composite reliabilty dan cronbach alpha.

**Tabel 4 Nilai Composite Reliabilty dan Cronbach Alpha**

	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Composite Reliabilty</b>
<b>Emotional Intelligence (X1)</b>	0.938	0.947
<b>Work-Life Balance (X2)</b>	0.927	0.940
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.980	0.982
<b>Kinerja (Y)</b>	0.944	0.954

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai composite reliabilty dan cronbach alpha dari seluruh konstruk menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan konstruk telah memenuhi syarat reliabilitas.

### Hasil Evaluasi Inner Model

Evaluasi model structural (inner model) adalah pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan dengan dibentuk melalui beberapa variabel beserta indikator-indikatornya. Dalam evaluasi model struktural ini akan dilakukan melalui beberapa pendekatan diantaranya koefisien determinan (R-Square atau  $R^2$ ) dan Predictive Relevance (Q-Square atau  $Q^2$ ).

### Evaluasi Model Struktural melalui R-Square ( $R^2$ )

R-Square ( $R^2$ ) menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. Selain itu, RSquare juga menunjukkan kuat atau lemahnya suatu model penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2015), nilai R-Square sebesar 0.67 tergolong model kuat, R Square sebesar 0.33 tergolong model moderat, dan R-Square sebesar 0.19 tergolong model yang lemah. Nilai R-Square ditunjukkan oleh Tabel 5.11 berikut ini.

**Tabel 5 Nilai Koefisien Determinan atau R-Square ( $R^2$ )**

<b>Variabel</b>	<b>R-Square</b>
<b>Emotional Intelligence (X1)</b>	
<b>Work-Life Balance (X2)</b>	
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>0.870</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>0.871</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai R-Square pada Tabel 5.11, diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Semangat Kerja sebesar 0.870, sehingga dapat dikategorikan sebagai model kuat. Dengan nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh variabel **Emotional Intelligence** dan **Work-Life Balance** sebesar 87% dan sisanya 13% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Variabel Kinerja memiliki nilai R-square sebesar 0,871 yang juga dikategorikan sebagai model kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel **Emotional Intelligence**, **Work-Life Balance**, dan **Kepuasan**

**Kerja** mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 87,1%, sisanya 12,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### Evaluasi Model Struktural melalui Q-Square Predictive Relevance (Q2)

Q-Square Predictive Relevance (Q2) merupakan pengukur seberapa baik observasi yang dilakukan dapat memberikan hasil terhadap model penelitian. Nilai Q-Square berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai Q-Square semakin mendekati 0 menunjukkan bahwa model penelitian semakin tidak baik, sebaliknya jika nilai Q-Square semakin mendekati 1 maka model penelitian semakin baik. Ghazali dan Latan (2012) menentukan kriteria kuat atau lemahnya model berdasarkan Q-Square adalah sebagai berikut:

Jika nilai Q-Square 0.35 maka termasuk model kuat, jika nilai Q-Square 0.15 maka termasuk model moderat, dan jika nilai Q-Square 0.02 maka termasuk model lemah. Hasil perhitungan nilai Q-Square pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0.870) (1 - 0.871) \\ &= 0.984 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan nilai Q-Square sebesar 0.984 maka model penelitian pada penelitian ini dikategorikan pada model kuat. Artinya, sebesar 90,8% variasi variabel endogen (Kinerja) dapat diprediksi oleh variasi variabel eksogen (**Emotional Intelligence**, **Work-Life Balance**, dan **Kepuasan Kerja**). Dan sisanya, 1.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh **Emotional Intelligence** dan **Work-Life Balance** terhadap Kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi **Kepuasan Kerja**. Pengujian hipotesis dalam analisis PLS dapat dilakukan dengan melihat hasil uji t-statistik maupun nilai probabilitasnya. Hipotesis dapat diterima apabila nilai probabilitasnya kurang dari 0.05 (tingkat signifikansi 5%) atau nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1.96). Uji t-statistik pada analisis PLS yaitu dengan mengaplikasikan metode bootstrapping.

Tabel 6 Uji Hipotesis Secara Langsung

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	Koef.	STDEV	T-Statsitik	Hasil		Sifat Mediasi
H1	X1 > Z	0.682	0.108	6.337	Signifikan	Diterima	-
H2	X2 > Z	0.280	0.110	2.543	Signifikan	Diterima	-
H3	X1 > Y	0.395	0.154	2.565	Signifikan	Diterima	-
H4	X2 > Y	0.059	0.127	0.446	Tidak Signifikan	Ditolak	-
H5	Z > Y	0.503	0.490	3.917	Signifikan	Diterima	-
H6	X1 > Z > Y	0.343	0.098	3.520	Signifikan	Diterima	Partial Mediation
H7	X2 > Z > Y	0.141	0.068	2.061	Signifikan	Diterima	Full Mediation

Sumber: Data Primer diolah, 2020

### Keterangan:

- X1 : Emotional Intelligence  
 X2 : Work-Life Balance  
 Z : Kepuasan Kerja  
 Y : Kinerja

## Pembahasan

### Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kepuasan Kerja

**Emotional Intelligence** berpengaruh signifikan terhadap **Kepuasan Kerja**. Data karakteristik responden menunjukkan bahwa Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan adalah orang yang berpendidikan yang bekerja dalam bidang profesional dan dalam usia matang atau produktif, hal ini mengidentifikasi bahwa Anggota Pamong Praja memiliki **Emotional Intelligence** baik sehingga Anggota Pamong Praja memiliki tingkat kepuasan tersendiri dalam berkinerja. Artinya, **Emotional Intelligence** Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan mampu meningkatkan **Kepuasan Kerja**.

Teori **Emotional Intelligence** dari Maloney dan Ward (1973) yang memahami hakikat inteligensi, mengemukakan empat pendekatan umum, yaitu: pendekatan teori belajar, pendekatan neurobiologis, pendekatan teori psikometri dan pendekatan teori perkembangan. Keempat cara pendekatan tersebut tidak terpisah secara eksklusif, akan tetapi saling tumpang tindih sampai taraf tertentu. Pendekatan teori belajar berpandangan bahwa masalah hakikat inteligensi terletak pada pemahaman mengenai hukum dan prinsip umum yang dipergunakan oleh individu untuk memperoleh bentuk perilaku baru. Oleh karena itu dalam pendekatan ini para ahli lebih memusatkan perhatian pada perilaku yang tampak atau kualitas hasil belajar yang terjadi dan bukan pada pengertian mengenai konsep mental dari inteligensi itu sendiri.

Pendekatan neurobiologis beranggapan bahwa inteligensi memiliki dasar anatomis dan biologis. Oleh karena itu dalam berbagai riset selalu dipentingkan untuk melihat korelasi inteligensi pada aspek anatomi, elektrokimia atau fisiologi. Pendekatan ini tampak pada teori inteligensi yang dikemukakan oleh Cattell (1941) dan Hebb (1942). Pendekatan psikometri beranggapan bahwa inteligensi merupakan suatu konstruk (*construct*) atau sifat (*trait*) psikologi yang berbeda kadarnya bagi setiap orang. Dalam pendekatan ini terdapat dua arah studi, yaitu pertama yang bersifat praktis dan lebih menekankan pada pemecahan masalah dan yang kedua adalah yang lebih menekankan pada konsep dan penyusunan teori. Pendekatan teori perkembangan memusatkan pada masalah perkembangan inteligensi secara kualitatif dalam kaitannya dengan perkembangan biologis individu. Dari berbagai studi kemudian dikemukakan bahwa terdapat perbedaan kualitatif dalam cara berpikir anak pada masing-masing kelompok usia.

Çekmecelioğlu *et al.* (2012); Nurjaya (2015); Oktari & Putra (2015) bahwa hubungan positif yang signifikan antara *emotional intelligence* dan kepuasan kerja. Secara khusus temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pengakuan emosional yang tinggi lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian Sukmawati & Gani (2014) menunjukkan bahwa ketiga variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan baik simultan maupun persial mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Qodrizana & Al Musadieq (2018) menunjukkan bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

**Work-Life Balance** berpengaruh signifikan terhadap **Kepuasan Kerja**. Data karakteristik responden menunjukkan bahwa Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan adalah orang yang berpendidikan yang bekerja dalam bidang profesional dan dalam usia matang atau produktif, hal ini mengidentifikasi bahwa Anggota Pamong Praja memiliki **Emotional Intelligence** baik sehingga Anggota Pamong Praja memiliki tingkat kepuasan tersendiri dalam berkinerja. Artinya, **Work-Life Balance** Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan mampu meningkatkan **Kepuasan Kerja**.

Teori **Work-Life Balance** dari Kirchmayer (2000) mendefinisikan bahwa *work-life balance* adalah pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup, bahwa untuk mencapai

kepuasan pengalaman hidup dibutuhkan energi dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Zedeck & Mosier (1990) mengidentifikasi lima tipe yang berhubungan dengan *work-life balance*, yaitu mengetahui bagaimana segmen pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan lain, kedua bagaimana keadaan positif dan negatif dapat mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan, ketiga dua atmosfer yang berbeda antara pekerjaan dan kehidupan, keempat fasilitas yang mendukung karyawan dalam mencapai *work-life balance* dan kelima adalah bagaimana individu dapat mencapai level psikologi yang tinggi dengan atmosfer yang telah dibuat.

Clark (2000) mengajukan teori baru mengenai *work-life balance* yaitu bagaimana batasan antara pekerjaan dan kehidupan dengan *work-family* sebagai yang utama, dan memisahkan antara fisik dan psikologi. Teorinya menjelaskan bahwa adanya sinergi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal lain dikemukakan oleh Fisher *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Keseimbangan kerja dan kehidupan atau *work-life balance* terletak dalam kaitannya dengan aspek kesuksesan karyawan dalam menyeimbangkan kerja dan *personal-life* dan menghadapi konflik mereka dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.

Morris & Madsen (2007) mengajukan pandangan baru mengenai keseimbangan kehidupan kerja antara keluarga dan pekerjaan. Secara terbatas mengenai waktu, tenaga, uang dan perhatian untuk menjadi sumber bagi orang lain. Contoh yang terjadi adalah karyawan lebih memprioritaskan waktunya ditempat kerja, waktu untuk yang lain dan keluarga dinomorduakan. Instrumen ini menjelaskan bagaimana sumber instrumental (kemampuan dan nilai) dan sumber afektif (perasaan, kepuasan).

Hasil penelitian ini, mendukung penelitian Arif & Farooqi (2014); Nurhasanah *et al.* (2019); Qodrizana & Al Musadieq (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kinerja**

**Emotional Intelligence** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja**. Data karakteristik responden menunjukkan bahwa Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan adalah orang yang berpendidikan yang bekerja dalam bidang profesional dan dalam usia matang atau produktif, hal ini mengidentifikasikan bahwa Anggota Pamong Praja memiliki **Emotional Intelligence** baik sehingga Anggota Pamong Praja memiliki kinerja yang baik. Artinya, **Emotional Intelligence** Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan mampu meningkatkan **Kinerja**.

Teori **Emotional Intelligence** dari Maloney dan Ward (1973) yang memahami hakikat inteligensi, mengemukakan empat pendekatan umum, yaitu: pendekatan teori belajar, pendekatan neurobiologis, pendekatan teori psikometri dan pendekatan teori perkembangan. Keempat cara pendekatan tersebut tidak terpisah secara eksklusif, akan tetapi saling tumpang tindih sampai taraf tertentu. Pendekatan teori belajar berpandangan bahwa masalah hakikat inteligensi terletak pada pemahaman mengenai hukum dan prinsip umum yang dipergunakan oleh individu untuk memperoleh bentuk perilaku baru. Oleh karena itu dalam pendekatan ini para ahli lebih memusatkan perhatian pada perilaku yang tampak atau kualitas hasil belajar yang terjadi dan bukan pada pengertian mengenai konsep mental dari inteligensi itu sendiri.

Pendekatan neurobiologis beranggapan bahwa inteligensi memiliki dasar anatomis dan biologis. Oleh karena itu dalam berbagai riset selalu dipentingkan untuk melihat korelasi inteligensi pada aspek anatomi, elektrokimia atau fisiologi. Pendekatan ini tampak pada teori inteligensi yang dikemukakan oleh Cattell (1941) dan Hebb (1942). Pendekatan psikometri

beranggapan bahwa inteligensi merupakan suatu konstruk (*construct*) atau sifat (*trait*) psikologi yang berbeda kadarnya bagi setiap orang. Dalam pendekatan ini terdapat dua arah studi, yaitu pertama yang bersifat praktis dan lebih menekankan pada pemecahan masalah dan yang kedua adalah yang lebih menekankan pada konsep dan penyusunan teori. Pendekatan teori perkembangan memusatkan pada masalah perkembangan inteligensi secara kualitatif dalam kaitannya dengan perkembangan biologis individu. Dari berbagai studi kemudian dikemukakan bahwa terdapat perbedaan kualitatif dalam cara berpikir anak pada masing-masing kelompok usia.

Gong *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki efek prediksi positif pada kinerja pekerjaan. Penelitian Ratih (2020) menunjukkan kecerdasan emosi memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan. Sukmawati & Gani (2014) pada penelitiannya yang bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa ketiga variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan baik simultan maupun persial mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja**

**Work-Life Balance** tidak berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja**. Hal ini dapat diartikan bahwa **Work-Life Balance** tidak dapat secara langsung meningkatkan **Kinerja** Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan. Penyebab tidak berpengaruhnya **Work-Life Balance** terhadap **Kinerja** adalah kurangnya fokus Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan dalam *personal-life enchancement of work*. Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan sementara ini fokus pada *work interference with personal-life*, *personal-life interference with work*, *work enchancement of personal-life*. Sedangkan peningkatan diri sangatlah penting bagi individu untuk dapat memiliki jenjang karir yang baik.

Data karakteristik responden menunjukkan bahwa Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan adalah orang yang berpendidikan yang bekerja dalam bidang profesional dan dalam usia matang atau produktif, hal ini mengidentifikasi bahwa Anggota Pamong Praja memiliki standar **Work-Life Balance** sehingga pimpinan menuntut Anggota Pamong Praja untuk selalu meningkatkan kinerja dengan baik.

**Work-Life Balance** terdiri dari empat hal yang saling mendukung yaitu *work interference with personal-life*, *personal-life interference with work*, *personal-life enchancement of work*, *work enchancement of personal-life*. Berdasarkan persepsi responden terhadap **Work-Life Balance** pada indikator *work enchancement of personal-life* memiliki nilai rata-rata indikator yang rendah. *work enchancement of personal-life* mengharuskan setiap personilnya harus meningkatkan kualitas hidup dan ketrampilannya. Namun, kenyataan yang ada banyak Anggota Pamong Praja belum mampu meningkatkan kualitas hidupnya dan kerampilannya dalam hal mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini menolak penelitian Mendis & Weerakkody (2017), dimana hasilnya hubungan yang kuat antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Namun, nyatanya pada penelitian ini berbanding terbalik, diketahui bahwa **Work-Life Balance** tidak berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja**.

### **Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja**

**Kepuasan Kinerja** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja**. Data karakteristik responden menunjukkan bahwa Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan adalah orang yang berpendidikan yang bekerja dalam bidang profesional dan dalam usia matang atau produktif, hal ini mengidentifikasi bahwa Anggota Pamong Praja memiliki **Kepuasan**

**Kinerja** baik sehingga Anggota Pamong Praja melaksanakan kinerja. Artinya, **Emotional Intelligence** Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan mampu meningkatkan **Kinerja**.

Teori **Kepuasan Kinerja** dari Greenberg & Baron (2007) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*) dan Teori Nilai (*Value Theory*). Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka Wexley & Yukl (2000) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah dikenal, yaitu: *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory*. Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Lawler *et al.* (1967) yang dikenal dengan *equity model theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Dalam perkembangannya, kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan teori motivasi dari Maslow (1954). Kepuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level yang tinggi (*higher order needs*), misalnya kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan pada ketidakpuasan berhubungan dengan kebutuhan psikologis, kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, serta dalam kadar tertentu kebutuhan sosial.

Bakan *et al.* (2014) menunjukkan dari analisis regresi bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja dan komitmen kerja. Penelitian Khan (2012) menunjukkan aspek-aspek kepuasan kerja seperti seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan penyelia dan sifat pekerjaan mempengaruhi kinerja. Penelitian Sukmawati & Gani (2014) pada penelitiannya yang bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa ketiga variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan baik simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

**Emotional Intelligence** berdampak penting bagi **Kinerja** melalui **Kepuasan Kerja**. Namun, dampak mediasi **Kepuasan Kerja** tersebut diketahui bersifat mediasi sebagian (*partial mediation*), dengan demikian dapat diartikan bahwa **Kepuasan Kerja** dapat menjembatani pengaruh **Emotional Intelligence** terhadap **Kinerja**, akan tetapi tanpa adanya **Kepuasan Kerja** pada dasarnya **Emotional Intelligence** mampu meningkatkan **Kinerja** Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan.

Çekmecelioğlu *et al.* (2012) yang bertujuan untuk menguji “*Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees*”. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *emotional intelligence* dan kepuasan kerja. Secara khusus temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pengakuan emosional yang tinggi lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Gong *et al.* (2019) dengan judulnya *The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital*. Penelitian ini mensurvei 450 karyawan dari berbagai perusahaan melalui kuesioner. Hasilnya adalah *emotional intelligence* memiliki efek prediksi positif pada kinerja pekerjaan. Penelitian Bakan *et al.* (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja dan komitmen kerja. Selain itu, komitmen kerja juga memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan, hasil penelitian tersebut disebutkan pada *Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment*.

### **Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

**Work-Life Balance** berdampak penting bagi **Kinerja** melalui **Kepuasan Kerja**. Namun, Dampak mediasi kepercayaan tersebut diketahui bersifat mediasi sempurna (*full*

*mediation*), hasil penelitian ini diketahui dari **Work-Life Balance** yang belum mampu mempengaruhi Kinerja, selanjutnya **Work-Life Balance** mampu mempengaruhi **Kepuasan Kerja**, sedangkan dengan **Kepuasan Kerja** mampu mempengaruhi Kinerja, sehingga dapat diartikan bahwa **Kepuasan Kerja** dapat menjembatani pengaruh **Work-Life Balance** terhadap **Kinerja**, Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan.

Nurhasanah *et al.* (2019) berjudul *The Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City*, dalam isinya diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari Nurhasanah *et al.* (2019) senada dengan penelitian Arif & Farooqi (2014) mengeksplorasi dampak *work-life balance* pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Sampel sebanyak 171 karyawan dikumpulkan melalui *stratified random sampling*. Hasil korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja yang diberi judul *Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan*. Namun, hasil ini juga menolak penelitian Mendis & Weerakkody (2017) dikarenakan pada judul *The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model*, ditemukan hubungan yang kuat antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Penelitian Rene & Wahyuni (2018) berjudul *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu* ditemukan bahwa menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Simpulan

Secara garis besar disimpulkan bahwa pertama, *emotional intelligence* belum mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Kedua *work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, *work-life balance* belum mampu meningkatkan kinerja, keempat, kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja. Pada hasil penelitian secara tidak langsung, pertama diketahui bahwa kepuasan kerja secara *partial mediation* mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja. Kedua, kepuasan kerja secara *full mediation* mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja.

Peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan lingkup obyek penelitian yang lebih luas, baik pada obyek penelitian yang sama maupun pada skala yang lebih besar dan mempertimbangkan pengaruh dari variabel-variabel lain yang terkait dengan Kinerja, misal faktor individu, lingkungan kerja, dan kompensasi.

## Daftar Pustaka

- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
- Arif, B., & Farooqi, Y.A. 2014. Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. 5(9), pp. 24-29.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan., & Sezer, B. 2014. Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment. *International Journal of Management & Information Technology*. 9(1), pp. 1472-1480.
- Cattell, R.B. 1941. Some Theoretical Issues in Adult Intelligence Testing. *Psychological Bulletin*. 38, pp. 592.
- Çekmecelioglu, H.G., Günsel, A., & Ulutas, T. 2012. Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. 8th International Strategic Management Conference. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58, pp. 363-369.
- Clark, S.C. 2000. Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Family Balance. *Human Relations*. 53(6), pp. 747-770.
- Dachlan, Usman. 2014. *Panduan Lengkap Structural Equation Modelling Tingkat Dasar*. Semarang: Lentera Ilmu.
- Delecta, P. 2011. Review Article: Work-Life Balance. *International Journal of Current Research*. 3(4), pp. 186-189.
- Desiana, P.M., & Soejtipto, B.M. 2006. Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI, *Usahawan No. 5 Tahun XXXV (Mei)*. pp. 22-35.
- 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 (JIABI)*. 2(1), pp. 166-178.
- Fisher, G.G., Bulger, A.C., & Smith, S.C. 2009. Beyond Work Family: A Measurement of Work or Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), pp. 441-456.
- George, J.M., & Jones, G.R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Goleman, D. 1998. *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. 2009. Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ. (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. 2019. The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*. 10, pp. 1-11.
- Goroniko, P., Sefnedi & Akmal. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi:

- Sekolah Dasar di Kecamatan Dua Koto, Kabupaten Pasaman). *Jurnal Program Pascasarjana: E-Jurnal Universitas Bung Hatta*. 14(2), pp. 1-7.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2007. *Behavior in Organization*. 9th Edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hebb, D.O. 1942. The Effect of Early and Late Brain Injury Upon Test Scores, and the Nature of Normal Adult Intelligence. *Proceeding of the American Philosophical Society*. 85, pp. 275-292.
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Aditama.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. 2001. *Human Resource Management*. Eighth Edition. North America: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Jex, Steve M. & Britt, Thomas W. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. Second Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Khan, A.H., Nawaz, M.M., Aleem, M., & Hamed, W. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6(7), pp. 2697-2705.
- Kirchmeyer, C. 2000. Work-life initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.). *Trends in Organizational Behavior*. 7, pp. 79-93.
- Latan, H. & Ghozali, I. 2012. *Partial Least Squares Konsep: Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lawler III., Edward E., & Porter, L.W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations, a Journal of Economy and Society*. 7(1), pp. 20-28.
- Malhotra, N.K., & Briks, D.F. 2007. *Marketing Research: An Applied Approach*. England: Peason Education Limited.
- Maloney, M.P., & Ward, M.P. 1973. Ecology: Let's Hear From The People. An Objective Scale For The Measurement of Ecological Attitudes And Knowledge. *American Psychologist*. 28, pp. 583-586.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariati. 2013. Pengaruh Work-Life Balance & Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *e-journal.uajy.ac.id:340*. <https://core.ac.uk/display/35384259> (Diakses 31 Maret 2020).
- Maslow, A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

- Mendis, M.D.V.S., & Weerakkody, W.A.S. 2017. 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), pp. 72-100.
- Morris, M.L., & Madsen, S.R. 2007. Advancing Work-Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. *Advances in Developing Human Resources*. 9(4), pp. 439-454.
- Nurhasanah M. W.O., Kalimin, L.O., & Syaifuddin, D.T. 2019. The Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 21(5), pp. 01-07.
- Nurjaya. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*. 2(1), pp. 106-123.
- Oktari, P.W.R., & Putra, M.S. 2015. Pengaruh Emotional Intelligence (EI) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Adhi Jaya Sunset Hotel Kuta, Bali. *E-Jurnal Manajemen*. 4(1), pp. 304-319.
- Qodrizana, D.L., & Al Musadieq, M. 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 60(1), pp. 9-17.
- Ratih, R. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Employee Performance Melalui Work Life Balance Karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. 8(2), pp. 432-442.
- Rene, R., & Wahyuni, S. 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 16(1), pp. 53-63.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. 16 Ed. United State America: Pearson.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati & Gani, N. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 3(3), pp. 15-29.
- Susantiny. 2001. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kecenderungan Menggunakan Problem Focused Coping pada Wiraniaga Pria. *Publikasi Ilmiah*. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Tiffin, Joseph & Ernest J. Mc. Cormick. 1958. *Industrial Psychology*. Japan: Morusan Co. Ltd.

- Tohardi, Ahmad. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wanandra, Yustinus Prayoga. 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Duta Putra Mahkota. *e-Journal UAJY*. <http://e-journal.uajy.ac.id/15868/> (Diakses 31 Maret 2020).
- Wexley, K.N., & Yukl, L.A. 2000. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Yani, A.S., & Istiqomah, A. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*. 19(2), pp. 1-14.
- Zedeck, S., & Mosier, K.L. 1990. Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*. 45(2), pp. 240-251.