

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN WANITA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S1) dalam Ilmu
Psikologi (S.Psi)



Diajukan Oleh:

Naufal Lathip

NIM : 1707016046

**FAKULTAS PSIKOLOGIDAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2022

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN KECERDASAN
EMOSI TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN WANITA
Nama : Naufal Lathip
NIM : 1707016046
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo pada tanggal 2 Maret 2022 dan diterima sebagai tanda terselesaikannya studi Program Sarjana Strata 1 guna memperoleh gelar sarjana Psikologi.

Semarang, 16 Maret 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., Msi
NIP. 1973042719966031001

Sekretaris Sidang

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si
NIP. 197502052006042003



Penguji I

Dewi Khurun Aini, S.Pd.L., M.A
NIP. 198605232018012002

Penguji II

Nadva Ariyani H. N., M.Psi., Psikolog
NIP. 199201172019032019

Pembimbing I

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si
NIP. 197502052006042003

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Naufal Lathip

NIM : 1707016046

Program Studi: Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN WANITA**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 17 Maret 2022

Pembuat Pernyataan



Naufal Lathip

NIM. 1707016046

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN KECERDASAN EMOSI
TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN WANITA

Nama : Naufal Lathip
NIM : 1707016046
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Hji. Siji Hikmah, S. Pd. M. Si
NIP: 19750205 200604 2003

Semarang, 24 Desember 2021
Yang Bersangkutan

Naufal Lathip
NIM: 1707016046



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin.

Puji syukur senantiasa kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Keluarga dan Kecerdasan Emosi Terhadap Work-life Balance Karyawan Wanita”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Dalam menyelesaikan laporan skripsi ini juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun hal tersebut peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta inayahnya yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya
3. Prof. Dr. Syamsul Ma’arif, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
4. Wening Wihartati, S.Psi, M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi,
5. Ibu Hj. Siti Hikmah, S. Pd. M. Si selaku dosen wali sekaligus pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi, dan waktunya selama proses penyusunan skripsi.
6. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan arahan kepada penulis.
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
8. Keluarga tercinta, kedua orang tua saya, Bapak Syamsul Ma’arif dan Ibu Rokhati, dan adik saya tercinta Muhammad Rifky yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat.

9. Kepada seluruh pihak PT. Elegant Textile Industry yang sudah memberikan izin untuk menjadi tempat penelitian, dan bersedia menjadi subjek penelitian penulis.
10. Kepada Ade Yulian Budiono, Rio Adi Wibowo, Ilham Latief, Rijal Fauji, Muhammad Arif, Febrian Dicky, Bima Andi Wijaya, Diajeng Hemas, Durrotun Nikmah, Analisa Fikarina, Lenny Mei Villien, Dwi Uji Astuti, Hida Alodina, Nadiah Admar, Nadia Tari, Khikmah Izziatin Nisa, Ismi Nur Azizah, Septiyana Ayu Pratiwi, Shanty Zainun Nisa, Deavira Aribowo, Intan Mahdiana Firdaus dan Adjie Firmansyah yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama menjalani masa perkuliahan.
11. Kepada Rony Prasetyo Adi Novanto, Afdanura, Felik Dwi Firmana, Fikri Alfajri, Rizka Purnamasari, Puma Afkaruna, Bagas Akbarudin, Afri Purwa Atmaja, Arya Nugroho, Derry Nurfallah Muhammad zaky, Mang Ade, Nanang Dwi Putra, Wiwit Aprilio dan Kurniawan yang selalu mendukung dan menemani hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
12. Kepada Cicih noniah, Nofa Aulia, Nisrina Claudy Azzhira, Sania Amalia, dan Vira yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
13. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun.

Semarang, 28 Desember 2021

Penulis,



Naufal Lathip

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ibu Hj. Siti Hikmah, S.Pd, M. Si selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan selama menempuh studi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
2. Bapak Syamsul Ma'arif dan Ibu Rokhati beserta saudara dan keluarga tercinta yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat kepada penulis.
3. Seluruh teman-teman seperangkatan 2017 Fakultas Psikologi dan Kesehatan khususnya teman-teman Psikologi B yang telah memberi motivasi, semangat dan banyak membantu selama menjalani proses perkuliahan.
4. Kepada sahabat dekat selama menjalani perkuliahan sahabat Ade, Arif, Rio, Jhun, Ilham, Bima, Rijal, Adjie yang selalu mendukung dalam keadaan apapun dan selalu ada untuk membantu disaat-saat sulit
5. Kepada keluarga Bfvgc Family yang selalu menjadi tempat untuk berbagi keluh kesah, berbagi kebahagiaan dan keceriaan dalam menjalani kehidupan penulis.
6. Kepada seluruh pihak PT. Elegant Textile Industry yang memberikan izin untuk menjadi tempat penelitian penulis.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 28 Desember 2021

Penulis,



Naufal Lathip

MOTTO

“Kebagaiaian hanya untuk orang yang berani mengambil resiko.”

-Coki Pardede

“Setiap orang memiliki proses yang berbeda-beda dan jangan memaksakan untuk menjadi orang lain. Tetaplah menjadi dirimu sendiri.

-Reza Oktavian

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat penelitian.....	12
D. Keaslian Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. <i>Work-Life Balance</i>	16
1. Pengertian <i>Work-life balance</i>	16
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work-life balance</i>	17
3. Aspek-Aspek <i>Work-life balance</i>	20
4. <i>Work-life balance</i> dalam perspektif Islam	20
B. Dukungan Keluarga	21
1. Pengertian Dukungan Keluarga	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dukungan keluarga.....	22
3. Aspek-aspek Dukungan Keluarga	23

4.	Dukungan keluarga dalam perspektif Islam.....	24
C.	Kecerdasan Emosi.....	25
1.	Pengertian Kecerdasan Emosi.....	25
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi	26
3.	Aspek-aspek Kecerdasan Emosi	27
4.	Kecerdasan emosi dalam persepektif Islam	28
D.	Pengaruh Dukungan Keluarga dan Kecerdasan Emosi Terhadap <i>Work-life balance</i>	30
E.	Hipotesis penelitian.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		35
A.	Jenis Penelitian.....	35
B.	Variabel Penelitian	35
C.	Definisi Operasional	35
1.	Dukungan Keluarga.....	36
2.	Kecerdasan Emosi	36
3.	<i>Work-life Balance</i>	36
D.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
E.	Sumber dan Jenis Data.....	37
1.	Sumber Data.....	37
2.	Jenis Data	37
F.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	37
1.	Populasi	37
2.	Sampel.....	37
3.	Teknik Sampling	38
G.	Teknik Pengumpulan data.....	38
1.	Skala <i>Work-life balance</i>	39
2.	Skala Dukungan Keluarga.....	40
3.	Skala Kecerdasan Emosi	41

H. Validitas dan Reliabilitas	42
1. Validitas	42
2. Reliabilitas.....	47
I. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Deskriptif.....	49
2. Uji Asumsi.....	49
3. Uji Hipotesis.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Subjek Penelitian	52
2. Kategorisasi Variabel Penelitian	53
B. Uji Asumsi	56
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Linearitas.....	57
3. Uji Multikolinearitas	58
4. Uji Heteroskedastisitas.....	59
C. Uji Hipotesis	60
1. Uji F.....	60
2. Uji T	61
3. Koefisien Determinasi	63
D. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
1. Bagi Perusahaan	69
2. Bagi Subjek	70
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	70

DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Identifikasi Studi Pendahuluan	4
Tabel 2. Kategori Penilaian Aitem.....	39
Tabel 3. <i>Blue print</i> skala <i>work-life balance</i>	39
Tabel 4. <i>Blue print</i> skala dukungan keluarga.....	40
Tabel 5. <i>Blue print</i> skala kecerdasan emosi.....	41
Tabel 6. Hasil uji validitas skala <i>work-life balance</i>	43
Tabel 7. Hasil uji validitas skala dukungan keluarga	44
Tabel 8. Hasil uji validitas skala kecerdasan emosi.....	46
Tabel 9. Hasil reliabilitas skala <i>work-life balance</i>	48
Tabel 10. Hasil reliabilitas skala dukungan keluarga	48
Tabel 11. Hasil reliabilitas skala kecerdasan emosi.....	48
Tabel 12. Deskripsi usia subjek	52
Tabel 13. Deskripsi jumlah anak.....	53
Tabel 14. Deskripsi data penelitian.....	53
Tabel 15. Rumus kategorisasi	54
Tabel 16. Hasil kategorisasi skor <i>work-life balance</i>	54
Tabel 17. Hasil kategorisasi skor dukungan keluarga	55
Tabel 18. Hasil kategorisasi skor kecerdasan emosi.....	55
Tabel 19. Hasil uji normalitas	56
Tabel 20. Hasil uji linearitas dukungan keluarga.....	57
Tabel 21. Hasil uji linearitas kecerdasan emosi	58
Tabel 22. Hasil uji multikolinearitas.....	59
Tabel 23. Hasil uji heteroskedastisitas	59
Tabel 24. <i>Output</i> Uji F	61
Tabel 25. <i>Output</i> Uji T.....	62
Tabel 26. Koefisien determinasi	63
Tabel 27. Sumbangan efektif variabel	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka konseptual antar variabel	34
---	----

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan keluarga dan kecerdasan emosi terhadap *work-life balance* karyawan wanita. Subjek penelitian ini terdiri dari 135 karyawan wanita PT. Elegant Textile Industry. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *work-life balance*, skala dukungan keluarga dan skala kecerdasan emosi. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Nilai F Hitung 51,505 > F tabel 3,06 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) bahwa dukungan keluarga dan kecerdasan emosi berpengaruh secara simultan terhadap *work-life balance* karyawan wanita dengan sumbangan efektif R square 0.430 atau 43.0%. Secara parsial dukungan keluarga dan kecerdasan emosi masing-masing signifikan berpengaruh positif terhadap *work-life balance* karyawan wanita. Sumbangan efektif dukungan keluarga terhadap *work-life Balance* secara parsial adalah sebesar 0.1662 atau 16.62%. Sedangkan sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap *work-life Balance* secara parsial adalah sebesar 0.2717 atau 27.17%.

Kata kunci: *work-life balance*, dukungan keluarga, kecerdasan emosi, karyawan wanita

Abstrak

This study aims to empirically examine the effect of family support and emotional intelligence on the work-life balance of female employees. The subjects of this study consisted of 135 female employees of PT. Elegant Textile Industry. Sampling was done by the purposive sampling technique. The research instrument used was the work-life balance scale, the family support scale and the emotional intelligence scale. The research data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that the calculated F value was 51,505 > F table 3.06 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) that family support and emotional intelligence had a simultaneous effect on employee work-life balance with an effective contribution of R square 0.430 or 43.0%. Partially, family support and emotional intelligence have a significant positive effect on the work-life balance of female employees. The effective contribution of family support to Balance's work-life partially is 0.1662 or 16.62%. While the effective contribution of emotional intelligence to work-life balance partially is 0.2717 or 27.17%.

Keywords: work-life balance, family support, emotional intelligence, female employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, peran pemberi nafkah berubah, tidak hanya suami yang dianggap sebagai pemberi nafkah utama dalam keluarga, tetapi istri juga dapat terlibat dalam membantu ekonomi keluarga. Hal ini sesuai dengan semangat emansipasi yang menempatkan posisi wanita setara dengan laki-laki dalam banyak hal (Bakri, 2018: 35). Dalam era teknologi informasi, pemberdayaan wanita dimudahkan dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai media dalam memberdayakan wanita. Dengan adanya media ini setiap orang dimudahkan untuk mengakses dunia kerja melalui internet. Lapangan pekerjaan bagi wanita terbuka lebar membuat wanita memiliki peluang untuk bekerja karena terbantu dengan akses kemudahan teknologi (Utami, 2019).

McKinsey Global Institute merilis sebuah data yang mengungkapkan bahwa Indonesia memiliki potensi masuk ke dalam tingkat ekonomi negara terbesar ketujuh pada tahun 2030. Untuk mewujudkan hal tersebut salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan pemberdayaan wanita dalam sektor ekonomi (Martiany, 2019). Peningkatan jumlah wanita yang bekerja dapat dilihat dari peningkatan jumlah angkatan kerja wanita di Indonesia setiap tahunnya. Pada bulan Agustus 2018, jumlah wanita yang bekerja di Indonesia sebanyak 51,88% dan jumlah tersebut terus meningkat menjadi 54,03% pada bulan Februari 2021 (Badan Pusat Statistik, 2021).

Dalam faktor pendidikan, bekal pendidikan yang cukup diikuti dengan kemajuan pendidikan di Indonesia akan memberikan peluang bagi wanita untuk dapat mengembangkan karirnya dalam pekerjaan, dalam faktor ekonomi salah satu harapan wanita dalam bekerja ialah ingin meningkatkan kesejahteraan ekonomi di dalam keluarga, dalam faktor sosial bekerja dapat menjadi salah satu wadah mengaktualisasikan diri dan wanita yang memiliki pendidikan tinggi merasa adanya sebuah gengsi yang mengganggu dirinya harus memiliki status pekerja (Putri & Purwanti, 2012).

Meningkatnya keterlibatan wanita dalam dunia kerja memunculkan berbagai konsekuensi yang dapat bernilai positif maupun negatif. Nilai positif yang diterima tenaga kerja wanita yakni mendukung ekonomi dalam rumah tangga mereka, pemantapan identitas serta meningkatkan harga diri, hal ini terjadi karena ketika wanita bekerja dapat

memiliki ruang lingkup yang bervariasi dan ruang lingkup yang lebih luas serta pemenuhan kebutuhan sosial yang lebih tinggi. Selain itu bekerja dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka (Rosiana, 2007). Nilai negatif yang dapat terjadi ialah wanita yang mempunyai peran kompleks memiliki resiko terhadap adanya persoalan yang harus dihadapi di dalam pekerjaan maupun dalam keluarga, persoalan yang mungkin dapat terjadi seperti adanya konflik pembagian peran serta waktu yang diberikan untuk anak dan suami berkurang. Bahkan beberapa wanita dapat cenderung mengabaikan kepentingan diri mereka karena lebih memprioritaskan kepentingan keluarga dan pekerjaan (Handayani, 2013).

Wanita yang sudah menikah memiliki beberapa peran yang dijalannya dalam keluarga sebagai ibu, istri maupun sebagai pengurus rumah tangga. Jika dibandingkan dengan wanita bekerja yang belum menikah, tantangan lebih besar dirasakan oleh wanita dengan status bekerja sekaligus sudah menikah, dikarenakan ketika wanita bekerja maka wanita memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan, serta ketika sudah menikah juga memiliki tanggung jawab terhadap keluarga, tugas dan tanggung jawab yang dimiliki lebih banyak, sehingga hal tersebut membuat wanita merasakan kebingungan dalam perannya mengurus rumah tangga yang sekaligus bekerja. Berbagai resiko dapat dihadapi seperti kelelahan karena terkurasnya pikiran dan tenaga, tidak terurusnya keluarga, dan sulitnya menghadapi konflik peran yang dialami (Laela & Muhammad, 2016). Hubungan perkawinan merupakan hubungan yang meyatukan perbedaan dalam pasangan, dengan adanya perbedaan pasangan dituntut untuk dapat menyesuaikan tanggung jawab baru yang akan dijalannya dalam rumah tangga (Ghufron & Suminta 2017). Konflik dalam kehidupan rumah tangga merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan, kondisi sebelum menikah pasangan memiliki peran yang belum kompleks oleh karena dalam membangun hubungan pernikahan dituntut menyesuaikan tanggung jawab dan peran yang dijalani (Fatmawati dkk, 2018).

Karyawan wanita yang bekerja dalam sektor industri akan menghadapi dua tuntutan peran yakni peran sebagai pencari nafkah dan peran sebagai ibu rumah tangga. Kedua peran tersebut adalah tanggung jawab dan kewajiban yang harus dijalani serta dilakukan dengan optimal. Dalam kondisi tersebut seringkali menimbulkan suatu konflik yang cukup berat dalam kehidupan seorang karyawan wanita. Kemungkinan konflik yang dapat terjadi

yaitu seringkali karyawan wanita merasa tertekan dalam lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kehidupan keluarganya seperti beban pekerjaan, jam kerja yang panjang, dan perjalanan yang jauh. Selain itu tekanan dalam keluarga juga dapat mempengaruhi pekerjaan seperti konflik keluarga, lemahnya dukungan dari keluarga dan kehadiran anak yang masih kecil (Rahmaharyati, 2017).

PT. Elegant Textile Industry merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil produksi dan pengelolaan benang, yang berlokasi di Kota Purwakarta. PT. Elegant Textile Industry adalah produsen benang pinal rayon terbesar di dunia, menyumbang 10% dari perdagangan benang pinal rayon global, sekitar 80% produknya di ekspor ke luar negeri, beberapa negara yang menjadi tujuan ekspor seperti Amerika, Turki, Korea, Jepang, dan lain-lain. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang memiliki mayoritas karyawan wanita yang bekerja dalam divisi produksi. Dengan mayoritas pekerjanya adalah wanita, ini menandakan bahwa peran karyawan wanita di perusahaan sangat diperlukan dan seharusnya menjadi perhatian utama dalam proses pengembangan karyawan, karena hal tersebut tentunya berdampak pada kemajuan perusahaan. Penelitian ini memilih subjek karyawan wanita yang bekerja dalam divisi produksi PT. Elegant Textile Industry terkait dengan kebijakan perusahaan, beban kerja, waktu lembur serta shift kerja dengan dugaan bahwa terdapat karyawan yang memiliki tingkat work-life balance rendah. Hal ini ditunjukkan melalui studi pendahuluan dengan metode wawancara yang menyatakan bahwa karyawan wanita kurang dapat menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada bulan maret dan agustus 2021 kepada empat karyawan wanita PT. Elegant Textile Indutry, mereka mengungkapkan bahwa bekerja sekaligus mengurus rumah tangga membuat kurangnya waktu dengan keluarga serta banyak mengorbankan waktu untuk keluarga. Kurangnya waktu menyebabkan kesulitan dalam mengurus rumah tangga, banyak pekerjaan rumah terabaikan yang tidak dapat dikerjakan, karena lelah bekerja dan membutuhkan waktu untuk istirahat, Karyawan mengungkapkan bahwa anak menjadi kurang terurus, kurangnya perhatian dari orang tua dan tidak bisa memantau perkembangan anak dengan baik, sehingga menjadikan anak kurang dekat dengan orang tuanya. Kemudian ketika kelelahan bekerja atau ada masalah dalam pekerjaan membuat karyawan lebih sensitive, sehingga

seringkali melampiaskan emosinya kepada keluarga. Selain itu dalam bekerja seringkali karyawan memikirkan serta mengkhawatirkan kondisi keluarga dirumah khususnya anak, sehingga menyebabkan terganggunya pekerjaan dan membuat kurang fokus dalam bekerja. Waktu yang terbatas juga menyebabkan karyawan menjadi kurang sosialisasi dengan tetangga sekitar serta jarang mengikuti kegiatan di lingkungan rumah, kemudian karyawan merasa kurangnya interaksi dengan keluarga mempengaruhi kualitas komunikasi yang kurang baik dengan keluarganya, dari hal tersebut dapat timbul permasalahan terkait pemenuhan kebutuhan rumah tangga.

Tabel 1. Identifikasi Studi Pendahuluan

Narasumber	Keseimbangan Waktu	Keseimbangan Keterlibatan	Keseimbangan Kepuasan
Narasumber S	Narasumber mengungkapkan bahwa jam kerja sangat menyita waktunya, karena kebutuhan hidup yang serba mahal membuatnya harus bekerja serta mengorbankan banyak waktu untuk keluarga. Sebelum menikah narasumber masih banyak waktu luang untuk istirahat dan melakukan kegiatan yang disukai, semenjak bekerja menjadi kurang	Narasumber mengungkapkan bahwa dirinya belum bisa mengurus pekerjaan rumah tangga sendiri, kadang masih dibantu oleh orang tua. Narasumber memiliki keinginan untuk mengurus semua pekerjaan rumah tangganya sendiri, karena merasa kasihan dengan orang tua yang selalu membantu, namun narasumber belum mampu untuk	Narasumber mengungkapkan bahwa alasannya bekerja karena untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan ekonomi keluarga dan anak. Karena sibuk kerja narasumber mengungkapkan merasa belum maksimal menjadi ibu rumah tangga.

	waktu untuk diri sendiri maupun keluarga.	mengerjakan semuanya.	
Narasumber A	Narasumber mengungkapkan bahwa kerja banyak menyita waktunya untuk diri sendiri dan keluarga, tidak ada waktu untuk senang-senang seperti melakukan hobinya. Lembur kerja juga membuat narasumber semakin jarang meluangkan waktu bersama keluarga.	Narasumber mengungkapkan bahwa banyak pekerjaan rumah yang tidak bisa dikerjakan bahkan menyiapkan sarapan untuk anak dan suami jarang dilakukan. Anak menjadi tidak terurus, kurang perhatian dan tidak bisa memantau perkembangan anak.	Narasumber mengungkapkan bahwa memiliki keinginan untuk fokus untuk mengurus keluarga, menurut narasumber bekerja merupakan tuntutan yang harus dijalani, karena hal itu narasumber merasa belum bisa menenuhi kebutuhan keluarga karena kelelahan bekerja.
Narasumber D	Narasumber mengungkapkan bahwa kurang waktu untuk keluarganya. Karena pekerjaan yang dijalannya memiliki shift kerja, narasumber merasa sulit membagi waktu. Narasumber mengeluhkan ketika	Narasumber mengungkapkan bahwa kurang memperhatikan anaknya sehingga anak menjadi tidak dekat dengan dirinya. Karena terlalu lelah bekerja membuat narasumber lebih sensitive dan mudah	Narasumber mengungkapkan bahwa merasa belum maksimal mengurus keluarga, merasa kurang memperhatikan anak dan suami.

	masuk shift pagi karena waktu bertemu keluarga hanya sebentar saja.	marah, terkadang ada saja hal yang membuatnya melampiaskan emosi kepada keluarganya.	
Narasumber E	Narasumber mengungkapkan bahwa bekerja membuat kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga. Karena kesibukan dan waktu dirumah hanya sebentar, membuat narasumber kurang sosialisasi dengan tetangga sekitar, jarang ikut kegiatan-kegiatan.	Narasumber mengungkapkan bahwa untuk mengurus anak dan suami masih sering kewalahan, terutama disaat menemani anak untuk main atau belajar sangat jarang. Sering kali narasumber khawatir kondisi anak waktu bekerja, itu membuat fokus ketika bekerja terganggu.	Narasumber mengungkapkan bahwa banyak kekurangan ketika mengurus keluarga dan belum merasa puas karena tidak bisa mengerjakan pekerjaan rumah tangga dengan maksimal.

Fenomena yang dialami tersebut menunjukkan kurang mampunya individu dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya, yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu maupun lingkungan individu. Ketercapaian keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan penting dimiliki oleh karyawan wanita untuk dapat menghindari terjadinya konflik-konflik di dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan. Karyawan wanita yang memiliki *work-life balance* rendah cenderung akan

memiliki kualitas interaksi serta komunikasi yang kurang baik dengan anak-anaknya (Milkie dkk, 2010). Kondisi tersebut dapat berdampak memicu terjadinya berbagai permasalahan sosial pada anak. Frone (dalam Laela & Muhammad, 2016) menyatakan bahwasanya ketercapaian *work-life balance* digambarkan dengan terdapatnya sedikit konflik yang muncul atas berbagai peran yang dijalani serta dapat memperoleh keuntungan ketika menjalani peran-perannya. Minimnya *work-life conflict* yang terjadi dapat disebut sebagai *work-life balance*. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tahap dimana individu dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab di dalam keluarga, serta individu tersebut mampu menyalurkan keterlibatan perannya serta kepuasan dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaannya.

Menurut Puolose (2014) rendahnya *work-life balance* memiliki konsekuensi terkait pekerjaan yaitu berkurangnya kepuasan kerja, pergantian karyawan, peningkatan ketidakhadiran, komitmen organisasi, kinerja yang berkurang dan konsekuensi terkait dengan kehidupan pribadi yaitu berkurangnya kepuasan pernikahan, kepuasan terhadap keluarga, kepuasan hidup dan hasil kesehatan yang buruk. Tercapainya *Work-life balance* bisa mendukung karyawan wanita dalam menjalani banyak peran yang mengharuskannya memenuhi tuntutan dalam setiap peran yang dijalani, yang biasanya akan menghadapi dua atau lebih tuntutan, tercapainya keseimbangan juga dapat membuat individu mempertahankan perasaan yang positif dan menyenangkan yang dimilikinya terhadap pekerjaan, sehingga hal tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup individu (Haar, 2013). Selain itu, perusahaan juga mendapatkan keuntungan ketika karyawannya memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, antara lain menurunnya tingkat absen karyawan, menurunnya tingkat *turnover* karyawan, meningkatnya komitmen karyawan, meningkatnya kesehatan dan keselamatan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan stres (Nurhabiba, 2020).

Kemampuan individu dalam mencapai *work-life balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) faktor-faktor tersebut terbagi menjadi beberapa sumber yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial. Faktor dari individu berupa kepribadian, kecerdasan emosi, dan *psychological well-being*. Faktor dari organisasi berupa pekerjaan, kebijakan perusahaan,

dukungan organisasi, stress kerja, teknologi dan peran. Faktor dari lingkungan sosial individu berupa dukungan keluarga dan kehadiran anak. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat digolongkan menjadi dua yakni faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi adalah dukungan keluarga. Dalam penelitian Nuraini & Shaleh (2021) mengungkapkan bahwa dukungan sosial sangat penting dalam meningkatkan kemampuan untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dengan mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang serta dapat mengurangi tuntutan peran dan stress. Dukungan keluarga secara khusus disebut sebagai dukungan alami, dianggap sebagai pilihan terbaik ketika individu mengalami urgensi dan membutuhkan bantuan. Dukungan sosial dari pasangan, orang tua, atau mertua memudahkan wanita bekerja untuk memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Gupta, 2016). Salah satu faktor internal yang berasal dari diri individu adalah kecerdasan emosi. Dalam penelitian Gupta (2016) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi membantu seseorang untuk mengintegrasikan kehidupan pribadi dan pekerjaan tanpa menimbulkan konflik antar kedua hal tersebut. Kecerdasan emosi juga membantu seseorang untuk memiliki kualitas yang baik dalam menjalani peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kecerdasan emosi membantu seseorang untuk mengatasi aktivitas sehari-hari secara diplomatis dan dewasa (Akhtarsha, 2014).

Faktor dukungan keluarga menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi *work-life balance*. Menurut Friedman (dalam Yurawanti, 2016) dukungan keluarga adalah sebuah tindakan, sikap, dan penerimaan dari keluarga terhadap anggota keluarga. Dukungan keluarga bersifat mendukung dan selalu siap memberikan bantuan dan pertolongan ketika diperlukan. Individu yang menerima dukungan keluarga akan memahami bahwa ada orang yang mencintai, menghargai, dan memperhatikannya. Dukungan sosial keluarga merupakan hal penting bagi setiap individu, sejalan dengan kodrat manusia sebagai makhluk sosial yang keberadaannya selalu dibutuhkan dan membutuhkan orang lain. Lingkungan terdekat dari karyawan adalah keluarganya, sehingga keluarga dapat menjadi tempat berkeluh kesah serta bercerita ketika sedang menghadapi permasalahan (Bukhori, 2012).

Dukungan keluarga sebuah dukungan yang diberikan dalam berbagai bentuk seperti kesediaan untuk selalu mendampingi dalam keadaan apapun termasuk ketika

sedang mengalami masalah, menyediakan suasana nyaman, memberikan empati sehingga individu dapat merasa dicintai, diperdulikan, diperhatikan, dan merasa nyaman, hal itu dapat membuatnya lebih mampu menghadapi kondisi yang buruk dan menghadapi masalah yang ada (Islami & Susilarini, 2021). Dukungan keluarga berasal dari lingkungan terdekat individu, ketika mendapatkan dukungan yang baik individu akan merasa terbantu dan akan lebih mampu untuk menyeimbangkan kehidupannya (Padma & Reddy, 2013).

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Seiger dan Wiese (2009) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial yang bersumber dari anggota keluarga, pasangan, rekan kerja, dan teman dapat berpengaruh terhadap individu dalam menyeimbangkan peran yang jalani, sehingga bentuk dukungan tersebut dapat meminimalkan terjadinya konflik yang terjadi akibat banyaknya tuntutan peran yang dijalani yaitu sebagai karyawan yang sekaligus menjadi ibu rumah tangga. Sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh Abendroth dan den Dulk (2011) menemukan bahwa dukungan emosional dari keluarga berhubungan positif dengan *work-life balance*. Aspek dukungan emosional pada karyawan wanita berdampak pada ketercapaian *work-life balance*. Bentuk dukungan tersebut dapat membuat individu merasa diperhatikan dan dicintai serta dapat meringankan beban yang dirasakan ketika sedang merasakan tekanan dalam hidupnya. Bentuk dukungan tersebut dapat membuat individu lebih mudah dalam menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Ketika individu sedang mengalami permasalahan ditempat kerja, orang tua atau suami dapat menjadi tempat untuk bercerita mendengarkan keluh kesah serta memberikan ketenangan, dengan berkurangnya tekanan yang dialami individu, akan mempermudah untuk mencapai *work-life balance*.

Dalam menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan dan keluarga membuat individu dapat mengalami tekanan yang berat dan merasa kelelahan dalam menjalani perannya. Adanya dukungan dari lingkungan sosial khususnya keluarga akan membuat para pekerja wanita merasa nyaman dan tidak tertekan serta mereka juga akan cenderung dapat menyelesaikan berbagai konflik dan tuntutan peran dengan tenang. Penelitian yang dilakukan oleh Gordon dan Berry (2004) mendukung hal tersebut, dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa bentuk kontribusi dan peran dari pasangan untuk membantu mengerjakan serta mengurus pekerjaan rumah berhubungan dengan *work-life*

balance, dukungan yang diberikan oleh pasangan membuat karyawan wanita akan merasa terbantu dan merasa lebih ringan bebannya. Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dukungan keluarga maka beban yang diterima karyawan wanita terasa lebih ringan dan memudahkan untuk mencapai *work-life balance*.

Faktor kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor internal individu yang berpengaruh untuk mencapai *work-life balance*. Kecerdasan emosi merupakan faktor penting yang harus dimiliki karyawan wanita, dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mendukung tercapainya *work-life balance*. Salovey dan Mayer 1990 (dalam Papalia 2014) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk melihat, menggunakan, memahami dan mengelola atau mengatur emosi diri sendiri atau orang lain sehingga dapat mencapai tujuan, kecerdasan emosi memungkinkan individu untuk memanfaatkan emosi untuk menghadapi lingkungan sosial secara lebih efektif. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dapat secara efektif mengelola emosi yang ada di dalam diri dan mampu untuk mengenali emosi tersebut, serta pada saat yang sama dapat berempati terhadap perasaan orang lain. Kemampuan menyadari emosi dalam diri serta dapat mengekspresikan dengan bijak merupakan penentu utama dalam sebuah konflik peran ganda (Bethania, 2013).

Karyawan wanita tentunya memiliki kesibukan-kesibukan dalam kesehariannya, dari ketika mereka berangkat bekerja, harus mempersiapkan segala kebutuhan rumah tangga sebelum berangkat, sampai ketika mereka pulang kerja masih harus mengurus urusan rumah tangga. Untuk dapat menjalani kondisi tersebut, seorang karyawan wanita diharuskan dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan emosi yang dimiliki agar permasalahan pekerjaan tidak terbawa ke dalam urusan rumah tangga maupun permasalahan di dalam rumah tangga tidak terbawa ke tempat kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Sjoberg (2008) hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang positif terhadap kemampuan penyesuaian diri seseorang. Dalam penelitiannya dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang akan berbanding lurus dengan kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki. Sjoberg mengungkapkan bahwa kemampuan penyesuaian diri membantu seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan berkeluarga seseorang. Ketika individu memiliki kecerdasan emosi yang baik, maka hal tersebut dapat mendukung

setiap peran yang dijalannya, dapat menyelesaikan dengan baik permasalahan tanpa mengganggu setiap peran-peran yang dijalannya, sehingga dapat mencapai *work-life balance*.

Dalam menjalani banyaknya tuntutan dan tanggung jawab karyawan Wanita memiliki kemungkinan mengalami permasalahan dalam menjani peran-perannya, Penelitian yang dilakukan oleh Gupta (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang negatif dengan konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kecerdasan emosi dapat membantu individu dalam mengintegrasikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan sebuah konflik dari kedua hal tersebut, serta kecerdasan emosi dapat membuat individu memiliki kualitas yang baik dalam menjalani setiap perannya baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Berdasarkan penelitian serta penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula *work-life balance* individu tersebut.

Berdasarkan fenomena dan penelitian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa karyawan wanita yang telah menikah memiliki peran ganda dalam kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan oleh karena itu karyawan wanita penting untuk memiliki ketercapaian *work-life balance* yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk meneliti Apakah dukungan keluarga dan kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance* karyawan wanita.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan wanita?
2. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan wanita?
3. Apakah dukungan keluarga dan kecerdasan emosi berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan wanita?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang serta rumusan masalah di atas, maka penelitian bertujuan sebagai berikut.

- 1). Untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-life balance* karyawan wanita.
- 2). Untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosi terhadap *work-life balance* karyawan wanita.
- 3). Untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan keluarga dan kecerdasan emosi terhadap *work-life balance* karyawan wanita.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat yang akan didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Manfaat teoritis

Memberikan ilmu pengetahuan, informasi serta untuk menambah kajian-kajian teoritik mengenai bidang psikologi industri dan organisasi terkhusus mengenai variabel yang berpengaruh terhadap variabel *work-life balance* dan menambah referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel *work-life balance*, variabel dukungan keluarga, dan variabel kecerdasan emosi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk mengatasi masalah terkait *work-life balance* serta menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan *work-life balance* karyawan dalam bentuk program atau kebijakan-kebijakan kerja yang memberi ruang bagi karyawan untuk mencapai *work-life balance*.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang membahas mengenai variabel yang akan diteliti masih belum banyak dilakukan. Untuk menghindarkan terjadinya pengulangan hasil penelitian maka akan dijelaskan mengenai keterikatan variabel dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelusuran peneliti ditemukan beberapa penelitian yang memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Alia Elma Khusdiana pada tahun 2019 dengan judul “Hubungan Antara *Family Support* Dengan *Work-life Balance* Pada Karyawan Wanita Yang Berumah Tangga Di Pt. Kareb Kabupaten Bojonegoro”. Sampel di dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 35 dari jumlah keseluruhan populasi sebesar 100 karyawan. Hasil dari penelitian terdapat pengaruh yang signifikan *family support* terhadap *work-life balance* karyawan wanita, besaran pengaruh variabel *family support* sebesar 26% terhadap variabel *work-life balance*. Hal ini menunjukkan ketika *family support* yang dimiliki karyawan tinggi maka akan berdampak semakin tinggi pula ketercapaian *work-life balance* yang dimiliki.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dewa Ayu Komang Triwijayanti Dan Dewi Puri Astiti pada tahun 2019 dengan judul “Peran Dukungan Sosial Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat *Work-Life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Denpasar”. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja di Denpasar bali sebanyak 160 orang. Hasil penelitian ini dukungan sosial keluarga dan efikasi diri berperan terhadap tingkat *work-life balance* pada mahasiswa sebesar 66%. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0 < 0,05$) sehingga memiliki arti bahwa dukungan sosial keluarga dan efikasi diri secara bersama-sama simultan berperan dalam meningkatkan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar bali.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Martadian Santyafatni pada tahun 2018 dengan judul “Peran Dukungan Sosial Dan Kecerdasan Emosi Terhadap *Work-Life Balance* Pada Pekerja Wanita”. Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja wanita yang telah menikah. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi merupakan predictor dari *work-life balance* pada pekerja wanita. Pengaruh kedua prediktor adalah sebesar 42.3% terhadap peningkatan maupun penurunan *work-life balance* pada pekerja wanita.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Illona Acintyajovita pada tahun 2020 dengan judul “Peranan Kecerdasan Emosi Dan *Problem-Focused Coping* Terhadap *Work-Life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja”. Sampel dalam penelitian ini adalah 329 mahasiswa aktif jenjang D4/S1 suatu perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan *problem-focused coping* berperan secara simultan dalam memprediksi *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Namun, secara parsial, hanya kecerdasan emosi yang signifikan berperan positif.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Monica Kishi Sefira pada tahun 2016 dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Kecerdasan Emosi Dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan Kanwil Djp Diy Yang Menjalani *Commuter Marriage*”. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Kanwil DJP DIY yang memiliki karakteristik sedang menjalani *commuter marriage* berjumlah 41 orang. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden. Hasil dari penelitian adalah adanya hubungan kearah positif serta signifikan pada kecerdasan emosi dan dukungan sosial dengan *work-life balance*.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Azis Wicaksono pada tahun 2018 dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Atasan Dan Dukungan Suami Dengan *Work-Life Balance* Pada Ibu Yang Bekerja”. Responden ialah karyawan di PT. X memiliki karakteristik responden ibu yang bekerja dengan waktu *full time* yang memiliki usia 21 sampai dengan 40 tahun, memiliki anak, tinggal bersama pasangan dan telah menikah. total respondennya sejumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan secara simultan atau bersama-sama antara variabel dukungan atasan dan dukungan suami dengan *work-life balance* karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, tentunya penelitian-penelitian diatas memberikan sumbangsih sebagai kajian pustaka terhadap variabel penelitian dukungan keluarga, kecerdasan emosi dan *Work-life Balance*. Namun, penelitian yang akan diteliti mempunyai perbedaan-perbedaan dari penelitian terdahulu, yang menjadikan penelitian ini berbeda adalah penggunaan variabelnya, dimana dalam penelitian sebelumnya belum ada yang menggunakan ketiga variabel ini dalam satu judul penelitian. Perbedaan penelitian lainnya yakni terletak pada subjek penelitian, kriteria subjek penelitian yang akan

digunakan yaitu; karyawan wanita, telah menikah, dan berkerja di PT. Elegant Textile Industry, perusahaan yang bergerak dibidang textile dan garmen yang memiliki mayoritas pekerja wanita dalam perusahaan. Dengan demikian, saat ini belum ditemukan penelitian yang memiliki kesamaan judul hingga konteks penelitian dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, sehingga penelitian yang akan diteliti ini memiliki kelayakan untuk diteliti karena adanya keunikan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Work-Life Balance

1. Pengertian Work-life balance

Work-life balance adalah sebuah upaya yang diberikan individu dalam mewujudkan sebuah keseimbangan di dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan cara memberikan kesetaraan kepentingan atau nilai pada kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Aggarwal, 2015: 79). Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tahap dimana individu dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab di dalam keluarga, serta individu tersebut mampu menyelaraskan keterlibatan peran serta kepuasan dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaannya. Definisi senada dinyatakan oleh McDonald dan Bradley (2005: 3) mengungkapkan *work-life balance* adalah sebuah tingkatan dimana seseorang dapat merasakan kepuasan dalam menjalani setiap peran yang dijalani serta dapat terlibat secara seimbang dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya.

Berdasarkan konsep *work-life balance*, individu yang melakukan transisi antara dua *setting* berbeda yaitu pekerjaan dan keluarga akan menyesuaikan diri dengan tuntutan dari masing-masing peran (Clark, 2000: 748). Menurut Armstrong (2012: 232) *work-life balance* merupakan pencapaian karyawan terhadap keseimbangan yang memuaskan dalam pekerjaan dan aktivitas lain di luar pekerjaan. Hal tersebut antara lain meliputi keseimbangan dalam tanggung jawab baik sebagai orangtua maupun aktivitas terhadap minat yang lain. Sirgy dan Lee (2018: 230) menyatakan konsep *work-life balance* sebagai tingkat interaksi dan keterlibatan yang tinggi serta konflik minimal antara peran dalam domain kehidupan kerja serta kehidupan di luar pekerjaan. Clark (2000: 751) juga menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi tidak terjadinya *work-life conflict*. Istilah „seimbang“ tersebut merujuk pada kepuasan serta fungsi yang baik dalam pekerjaan dan keluarga dengan konflik peran yang minimal.

Lockwood (2003: 3) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu keadaan individu yang di dalamnya terjadi sebuah keseimbangan antara tuntutan-tuntutan yang dimiliki dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Lockwood membagi *work-life*

balance menjadi dua, yakni dalam sudut pandang karyawan dan organisasi. Dalam sudut pandang karyawan *work-life balance* merupakan tantangan bagi individu untuk dapat melaksanakan setiap tuntutan yang dimiliki dalam pekerjaan maupun keluarga. Sedangkan, dalam sudut pandang organisasi *work-life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan kondisi lingkungan suportif sehingga karyawan dapat mencapai keseimbangan dan dapat berfokus kepada pencapaian di tempat kerja.

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keterlibatan yang seimbang antara tuntutan dan peran-peran individu dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan sehingga individu merasa puas.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life balance*

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014: 6) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, faktor-faktor tersebut terbagi menjadi beberapa sumber yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial. Penjelasan mengenai faktor tersebut sebagai berikut.

a. Individu

1) Kepribadian

Kepribadian merupakan akumulasi yang berasal dari berbagai macam cara individu bereaksi terhadap lingkungannya serta interaksi dengan orang lain. Kepribadian terdiri atas beberapa faktor utama yakni kesadaran/sifat mawas diri (kesungguhan serta motivasi dalam meraih tujuan), ekstrasversi (tingkatan kesenangan terhadap hubungan), agreeableness (tingkatan kepatuhan terhadap orang lain), keterbukaan terhadap pengalaman, dan neurotisme (ketahanan terhadap stress). Neurotisme berkorelasi positif dengan *work family conflict*, sebaliknya kesadaran/sifat mawas diri (kesungguhan serta motivasi dalam meraih tujuan), ekstrasversi (tingkatan kesenangan terhadap hubungan), agreeableness (tingkatan kepatuhan terhadap orang lain), keterbukaan terhadap pengalaman berkorelasi negatif dengan *work family conflict*.

2) Kesejahteraan psikologis

Kesejahteraan psikologis memiliki korelasi kearah positif terhadap *work life balance*, yang berarti bahwa ketika individu memiliki Kesejahteraan psikologis yang tinggi, maka *work-life balance* yang dimiliki akan tinggi juga. Kesejahteraan psikologis individu mengarah pada sifat-sifat psikologis yang positif, seperti kepuasan, optimisme, penerimaan terhadap diri, serta harapan.

3) Kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi berbanding lurus dan memiliki korelasi yang positif terhadap tingkat *work-life balance* seseorang, ketika seseorang memiliki kecerdasan emosi tinggi maka tingkat *work-life balance* yang dimiliki akan tinggi juga. Kecerdasan emosi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengekspresikan emosi, mengidentifikasi emosi, mengontrol emosi diri, mengenali emosi orang lain serta meregulasi emosi.

b. Organisasi

1) Pekerjaan

Pengaturan pekerjaan fleksibel mampu menunjang individu agar dapat menyelaraskan pekerjaan dengan kehidupan pribadi diuar pekerjaan, dapat dikatakan, dengan bentuk pengaturan pekerjaan tersebut bisa meminimalkan berbagai konflik yang terjadi dalam pekerjaan maupun kehidupan diuar pekerjaan serta dapat meningkatkan *work-life balance*.

2) *Work-life balance policies*

Perusahaan yang memiliki kebijakan dan program yang sesuai dapat menunjang karyawannya untuk mencapai *work-life balance*. Bentuk kebijakan dapat berupa jam kerja, cuti, sarana pengasuhan anak, serta fleksibilitas pekerjaan karyawan.

3) Dukungan

Bentuk dukungan yang berasal dari teman kerja, organisasi serta atasan dapat mendukung individu dan memiliki hubungan kearah positif

terhadap tercapainya *work-life balance*. Dukungan tinggi yang diterima individu berbanding lurus dengan tingkat *work-life balance* yang dimiliki.

4) Stres kerja

Stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap *work-life balance* dan kesehatan. Individu yang merasakan stress kerja dapat berdampak terhadap tidak tercapainya *work-life balance*. Stres kerja merupakan persepsi yang dimiliki individu pada pekerjaannya, merasa tidak nyaman dengan kawasan kerjanya dan menganggap sebagai sebuah ancaman.

5) Teknologi

Teknologi tentunya dapat memberikan fasilitas pada karyawan dengan memberikan kemudahan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja kapan saja serta dimana saja dalam pekerjaan tertentu. Namun hal tersebut dapat memiliki dampak secara positif maupun negatif terhadap *work-life balance*. Dalam satu sisi ini dapat membuat karyawan mudah dalam pekerjaan terkait lokasi dan jam kerja, namun jika karyawan tidak dapat beradaptasi dengan kondisi tersebut maka dapat menyulitkan dirinya, sehingga akan berdampak terhadap keseimbangan kehidupan kerjanya.

6) Peran

Peran, jam kerja serta ambiguitas peran yang berlebihan mempunyai pengaruh besar terhadap timbulnya *work-life conflict*. Ketika karyawan memiliki kekacauan yang tinggi dalam menjalani perannya, maka semakin tidak mudah dalam mencapai *work-life balance*.

c. Lingkungan Sosial

1) Anak

Tanggung jawab terhadap pengasuhan anak serta jumlah anak memiliki hubungan dengan *work-life balance*. Ketika jumlah anak semakin banyak, hal itu akan memicu stres serta dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

2) Dukungan keluarga

Dukungan instrumental dan emosional yang diterima individu dari keluarga atau kerabat dapat membantunya untuk mencapai *work-life*

balance. Ekspektasi akan perhatian dan penerimaan serta pertenggaran dalam rumah tangga berhubungan dengan *work-life balance*.

3. Aspek-Aspek *Work-life balance*

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) menyatakan beberapa aspek-aspek *work-life balance* sebagai berikut.

a. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu merujuk kepada kesetaraan waktu yang diberikan individu terhadap pekerjaannya dengan waktu yang diberikan individu untuk keluarganya ataupun aspek-aspek kehidupan di luar pekerjaan.

a. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan keseimbangan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaannya.

b. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan menekankan pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

4. *Work-life balance* dalam perspektif Islam

Dalam pandangan Islam keseimbangan kehidupan kerja diperlukan. Dengan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat membuat seseorang tidak merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaannya sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan dan merasa lebih tenang dalam menjalaninya. Setiap manusia diperintahkan agar tidak hanya berfokus terhadap kebahagiaan di dunia saja, namun seharusnya juga memikirkan tentang urusan akhirat, seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 134:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا ۙ ١٣٤

Yang memiliki arti sebagai berikut:

“Siapa yang menghendaki pahala dunia, maka di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Tafsir dari kemenang (2019) mengenai ayat ini sebagai berikut, “ayat ini memberi peringatan kepada orang yang melupakan tujuan hidup yang sebenarnya, agar menyadari bahwa tujuan hidup mencari kebahagiaan dunia saja adalah tujuan yang tidak benar dan hasil yang akan diperolehnya adalah rendah sekali, karena hidup di dunia tidak akan kekal. Pahala yang diterima dari Allah adalah lebih tinggi, karena meliputi pahala dunia dan pahala akhirat. Karena itu seharusnya Muslimin berjuang untuk mencapai kedua pahala itu secara seimbang, tidak hanya tertarik pada kepentingan dunia saja, yang sifatnya sementara. Berusaha untuk memperoleh pahala dunia dan pahala akhirat, sebenarnya adalah tujuan yang mudah dilakukan, bukan tujuan yang berada di luar kesanggupan manusia”.

Kebahagiaan di dunia perlu kita cari, akan tetapi tidak hanya dunia kita perlu juga memikirkan urusan akhirat sesuai dengan napa yang telah disampaikan oleh Rasulullah “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kau akan hidup selamanya, dan beramallah untuk akhiratmu seolah-olah kau akan mati esok” sehingga akan memunculkan di dalam diri seseorang semangat bekerja serta sungguh-sungguh dalam beribadah. Zainal, (dalam Syam, 2019). Ayat tersebut menerangkan bahwasanya manusia dalam menjalankan kehidupannya jangan hanya berfokus untuk mengejar urusan duniawi saja tanpa memedulikan urusan akhirat, kita mestinya harus dapat menyeimbangkan antara kehidupan akhirat dengan kehidupan duniawi supaya kita senantiasa mendapatkan Ridho-Nya.

B. Dukungan Keluarga

1. Pengertian Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga merupakan salah satu bagian dalam dukungan sosial, dukungan keluarga merujuk pada dukungan sosial yang dirasakan dan diberikan oleh anggota keluarga dan dapat diakses atau dapat diterima jika membutuhkan. Dukungan sosial keluarga dapat datang dari keluarga *extended* yang meliputi dalam jaringan sosial keluarga inti maupun dari luar keluarga inti yang meliputi nenek, kakek, keponakan, saudara, sepupu, paman dan bibi (Nadirawati, 2018: 29). Dukungan sosial menurut Sarafino & Smith (2011: 81) adalah dukungan perhatian, kenyamanan, pertolongan, penerimaan, dan penghargaan yang diberikan kepada seseorang yang membuat individu merasa dicintai.

Dukungan dapat datang dari banyak sumber seperti pasangan atau kekasih, keluarga, teman, organisasi, dan komunitas.

Sarason (dalam Kumalasari & Ahyani, 2012) mengungkapkan bahwa dukungan sosial itu selalu mencakup dua hal yakni jumlah sumber dukungan sosial yang tersedia, merupakan persepsi individu terhadap sejumlah orang yang dapat diandalkan saat individu membutuhkan bantuan dan tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima, berkaitan dengan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi. Sarafino & Smith (2011: 82) mengungkapkan bahwa bentuk dukungan yang mengacu pada sebuah tindakan nyata yang telah diberikan seseorang maka disebut dengan *received support*. Selain itu, bentuk dukungan dari seseorang dapat mengacu terhadap persepsi individu terhadap adanya kepedulian, bantuan, dan kenyamanan yang diberikan pada saat dibutuhkan, hal ini dapat disebut sebagai *perceived support*. Persepsi individu terhadap adanya kepedulian, bantuan, dan kenyamanan yang diberikan oleh keluarga dapat disebut sebagai *perceived family support*.

Menurut Friedman (dalam Yurawanti, 2016) Dukungan keluarga adalah sebuah tindakan, sikap, dan penerimaan dari keluarga terhadap anggota keluarga. Dukungan keluarga bersifat mendukung dan selalu siap memberikan bantuan dan pertolongan ketika diperlukan. Individu yang menerima dukungan keluarga akan memahami bahwa ada orang yang mencintai, menghargai, dan memperhatikannya. Sedangkan Taylor (2018: 236) menyatakan bahwa dukungan keluarga merupakan bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga, sehingga dapat memberikan kenyamanan baik fisik maupun psikologis kepada individu guna membantu mengatasi stres yang dimiliki dan meningkatkan kesehatan.

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah persepsi individu terhadap adanya perhatian, penghargaan, penerimaan dan bantuan yang diterima individu dalam bentuk sikap dan tindakan yang diberikan oleh keluarga inti maupun anggota keluarga di luar keluarga inti.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dukungan keluarga

Cohen dan Syme (dalam Kurniawati, 2012) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas dukungan sosial keluarga sebagai berikut.

- a. Pemberi dukungan

Dukungan yang diterima melalui sumber pemberi dukungan yang sama akan lebih memiliki arti daripada yang berasal dari sumber yang berbeda. Pemberian dukungan dipengaruhi oleh adanya norma, tugas, dan keadilan.

b. Jenis dukungan

Jenis dukungan yang diterima akan memiliki arti bila dukungan itu bermanfaat, sesuai serta tepat dengan situasi yang sedang dialami.

c. Penerima dukungan

Proses yang terjadi dalam dukungan itu dipengaruhi oleh kemampuan penerima dukungan untuk memberi dan mempertahankan dukungan. Karakteristik atau ciri-ciri penerima dukungan akan menemukan keefektifan dukungan yang diberikan. Karakteristik itu seperti kepribadian, kebiasaan, dan peran sosial.

d. Permasalahan yang dihadapi

Dukungan yang tepat dipengaruhi oleh kesesuaian antar jenis dukungan yang diberikan dan masalah yang ada. Misalnya konflik yang terjadi dalam pernikahan dan pengangguran akan berbeda dalam hal pemberian dukungan yang akan diberikan.

3. Aspek-aspek Dukungan Keluarga

Sarafino dan Smith (2011: 82) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa aspek di dalam dukungan keluarga yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan.

a. Dukungan Instrumental

Dukungan Instrumental adalah sebuah bentuk dukungan yang diberikan secara nyata atau langsung, bentuk dukungan ini seperti bantuan finansial, bantuan berupa barang maupun jasa dari kerabat atau keluarga untuk membantu mengerjakan tugas-tugas tertentu pada saat individu sedang merasa kesulitan. Karyawan wanita yang sedang mengalami kesulitan ketika melaksanakan tugasnya akan merasa terbantu dengan adanya keluarga ataupun kerabat yang dapat membantu, sehingga dampaknya karyawan wanita tidak merasa tertekan

dengan peran-peran yang dijalannya serta dapat menikmati perannya sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga.

b. Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah sebuah bentuk dukungan yang diberikan kepada individu dalam wujud kepedulian, perhatian, dorongan, empati serta penerimaan. Bentuk dukungan tersebut dapat membuat individu merasa diperhatikan dan dicintai serta dapat meringankan beban yang dirasakan ketika sedang merasakan tekanan dalam hidupnya. Karyawan wanita ketika mendapatkan dukungan emosional yang baik dari keluarga maupun kerabat akan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pada dirinya.

c. Dukungan Informasi

Dukungan informasi adalah sebuah bentuk dukungan yang diberikan kepada individu dalam wujud arahan, saran, feedback, dan nasehat yang dapat membantu individu ketika mengalami kesulitan atau permasalahan sehingga individu merasa terbantu dalam mengambil keputusan maupun membantu individu atas kebimbangan dalam mementingkan antara keluarga atau pekerjaannya pada saat yang mungkin bersamaan. Seorang individu tentunya membutuhkan nasihat yang berasal dari lingkungan terdekat khususnya keluarga agar bisa memberi suatu keputusan dengan bijaksana serta mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang dialami.

d. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan adalah sebuah bentuk dukungan yang diberikan dalam wujud pujian ataupun hadiah terhadap individu atas apa yang sudah dikerjakan atau dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan dukungan penghargaan individu dapat merasa dihargai atas apa yang telah dikerjakan serta membangun rasa kebersamaan di dalam keluarga.

4. Dukungan keluarga dalam perspektif Islam

Islam mengajarkan kepada kita untuk saling peduli terhadap sesama manusia. Islam menyerukan kepada manusia agar harus saling menyayangi dan mengasihi satu sama lain, seperti yang tertulis di dalam Al-Qur'an surat Al-Balad ayat 17.

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ ۗ ١٧

Yang memiliki arti sebagai berikut:

“Kemudian, dia juga termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar serta saling berpesan untuk berkasih sayang.”.

Tafsir dari kemenang (2019) mengenai ayat ini sebagai berikut, “Kemudian, bila dia mau menempuh jalan yang mendaki dan sukar itu maka dia termasuk orang-orang yang beriman dengan kukuh dan saling berpesan untuk bersabar dalam berbuat baik, menjauhi maksiat, serta menghadapi kesusahan hidup, dan saling berpesan untuk berkasih sayang kepada sesama makhluk. Pekerjaan berat lainnya adalah beriman dan saling menasihati untuk sabar dan menyayangi antara sesama Muslim. Juga yang berat melaksanakannya adalah menyayangi orang lain seperti menyayangi diri sendiri atau keluarga sendiri”.

Dalam ayat menjelaskan bahwa Allah memerintahkan sesama umat muslim kita harus saling menyayangi orang lain, termasuk keluarga. Saling berpesan dalam berbuat kebaikan serta mendampingi dalam menghadapi kesulitan dalam hidup. Umat muslim seharusnya dapat menunjukkan keimanannya dengan merealisasikan sikap menyayangi sesama manusia, sebagaimana yang telah diperintahkan Rasulullah:

“Orang yang penyayang disayang oleh Yang Maha Penyayang. Sayangilah orang yang ada di bumi, maka yang ada di langit akan menyayangi kalian. (Riwayat at-Tirmidzi, Abu Dawud, dan Ahmad dari Abdullah bin ‘Amr)”.

C. Kecerdasan Emosi

1. Pengertian Kecerdasan Emosi

Pada tahun 1990 dua orang psikolog Amerika, Peter Salovey dan John Meyer merupakan yang pertama memperkenalkan konsep kecerdasan emosional ini. Dan hasil penelitian mereka pada topik ini telah memberikan dasar untuk penelitian selanjutnya dalam bidang ini (McCormack, 2006: 8).

Salovey dan Mayer 1990 (dalam Papalia 2014: 145) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk melihat, menggunakan, memahami dan mengelola atau mengatur emosi diri sendiri atau orang lain sehingga dapat mencapai tujuan, kecerdasan emosi memungkinkan individu untuk memanfaatkan emosi untuk menghadapi lingkungan

sosial secara lebih efektif. Hal senada diungkapkan oleh Meyer (2007: 58) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat membaca perasaan secara dalam terhadap orang lain yang melakukan kontak, dapat membangun relasi dengan efektif serta melakukan manajemen relasi dengan baik dan dapat memotivasi diri.

Goleman (2016: 43) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Daniel Goleman mengungkapkan bahwa kemampuan ini bukan berarti memberikan kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa, akan tetapi kecerdasan emosi mencakup kemampuan dalam mengelola perasaan sedemikian rupa supaya dapat terekspresikan secara tepat dan efektif (Manizar, 2016)

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk melihat, menggunakan, memahami dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain sehingga individu mampu memotivasi diri dan membangun relasi hubungan yang baik dengan orang lain.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi

Menurut Walgito (dalam Maris, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional sebagai berikut.

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang ada di dalam diri individu itu sendiri berasal dari dua sumber yakni jasmani dan psikologis. Keadaan jasmani diukur dari kesehatan individu itu sendiri, jika kesehatan baik maka kecerdasan emosional juga akan baik dan sebaliknya. Sementara dalam segi psikologis mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi yang dapat mempengaruhi tingkat kecerdasan emosi individu.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang bukan berasal dari diri individu yakni stimulus dan lingkungan. Jika terjadi kejenuhan stimulus maka akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam kecerdasan emosional tanpa

distori. Sedangkan lingkungan atau situasi juga akan mempengaruhi khususnya pada proses yang melatarbelakangi berkembangnya kemampuan kecerdasan emosi.

Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Goleman (dalam Casmini 2007:23) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional sebagai berikut.

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seorang individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosi seseorang yang akan berpengaruh pada kecerdasan emosi.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi individu untuk mengembangkan kemampuan kecerdasan emosi, pengaruh luar dapat bersifat individu maupun kelompok.

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi memiliki beberapa aspek di dalamnya. Aspek-aspek kecerdasan emosi menurut Goleman (2016: 56) adalah:

a. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri adalah sebuah kemampuan untuk mengenali emosi yang ada dalam diri individu dengan tepat pada saat emosi tersebut terjadi. Mengenali emosi termasuk ke dalam kesadaran diri atau refleksi diri dengan mengamati serta menggali pengalaman termasuk emosi. Individu yang dapat mengenali emosi dengan baik akan dapat mengendalikan kehidupan mereka. Individu harus memiliki kepekaan yang tinggi terhadap dirinya agar dapat mengenali emosinya.

b. Mengelola emosi diri

Mengelola emosi diri adalah sebuah kemampuan yang didahului dengan mengenal emosi pada diri yang kemudian emosi tersebut dapat dikendalikan supaya emosi dapat diungkap dengan tepat. Kemampuan pengelolaan emosi ini

dapat membuat individu tetap merasa tenang ketika menghadapi permasalahan dalam hidupnya serta tidak dikendalikan oleh emosinya.

c. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan menata emosi serta hasrat dalam diri untuk membangkitkan semangat sehingga dapat mencapai keadaan yang lebih baik serta mencapai tujuan dan mampu bertahan menghadapi tantangan serta bangkit dari kegagalan. Kemampuan motivasi diri ini dapat membuat individu cenderung lebih produktif dan efektif dalam kegiatan sehari-hari.

d. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain adalah sebuah kemampuan untuk dapat mengungkap sinyal-sinyal terhadap kondisi emosi yang ditampilkan oleh orang lain. Bentuk kemampuan ini mencakup empati serta memiliki kesadaran terhadap orang lain dan lingkungan sekitar bahwa hal-hal yang individu lakukan dapat berpengaruh terhadap orang lain. Kemampuan mengenali emosi ini memiliki arti bahwa individu memperluas kesadarannya terhadap lingkungan disekitar.

e. Mengelola hubungan dengan orang lain

Mengelola hubungan dengan orang lain adalah sebuah kemampuan untuk dapat membina hubungan dengan baik dan berkualitas dengan cara mengelola kesadaran emosi dalam diri serta mengelola emosi pada orang lain. Kemampuan mengelola hubungan dengan orang lain mencakup kemampuan mempengaruhi orang, membina kedekatan hubungan, serta membuat orang lain merasa nyaman.

4. Kecerdasan emosi dalam persepektif Islam

Kecerdasan emosi dalam Islam tiada lain merupakan kepiawaian menjalankan *hablumminannas* atau hubungan dengan sesama manusia yang berpusat di kalbu. Kecerdasan emosi merupakan proses seseorang untuk dapat mengenal diri sendiri, sehingga dapat mengetahui mengenai kekurangan dan kelebihan yang terdapat pada dirinya. Dalam proses mendalami diri ini akan membuat individu paham bahwa segala sesuatu yang dimilikinya merupakan karunia dari Allah SWT (Tiaranita dkk, 2018)

Dalam Islam keharusan dalam memelihara hati agar tidak rusak dan kotor sangat dianjurkan. Memelihara hati yang tidak tercemar dan hati yang bersih akan dapat memancarkan atau memunculkan kecerdasan emosi dengan baik. Sesuatu yang berhubungan dengan kecakapan emosi dan spiritual di dalam Islam seperti berusaha dan berserah diri (*tawakkal*), integritas dan penyempurnaan (*ihsan*), kerendahan hati (*tawaddhu*), konsistensi (*istiqamah*) hal tersebut dinamakan akhlakul karimah. Kecerdasan emosi adalah akhlakul karimah di dalam Islam sebagaimana yang telah diajarkan Rasulullah SAW jauh sebelum konsep kecerdasan emosi diperkenalkan saat ini (Ginanjar, 2005: 276).

Islam menyerukan mengenai pentingnya kecerdasan emosi dalam kehidupan sehari-hari, sesuai dengan surat Ali-Imran Ayat 134

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

۱۳۴

Yang memiliki arti sebagai berikut:

“(yaitu) orang-orang yang selalu berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, orang-orang yang mengendalikan kemurkaannya, dan orang-orang yang memaafkan (kesalahan) orang lain. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan”.

Tafsir dari kemenang (2019) mengenai ayat ini sebagai berikut, “Biasanya orang yang memperturutkan rasa amarahnya tidak dapat mengendalikan akal pikirannya dan ia akan melakukan tindakan-tindakan kejam dan jahat sehingga apabila dia sadar pasti menyesali tindakan yang dilakukannya itu dan dia akan merasa heran mengapa ia bertindak sejauh itu. Oleh karenanya bila seseorang dalam keadaan marah hendaklah ia berusaha sekuat tenaga menahan rasa amarahnya lebih dahulu. Apabila ia telah menguasai dirinya kembali dan amarahnya sudah mulai reda, barulah ia melakukan tindakan yang adil sebagai balasan atas perlakuan orang terhadap dirinya. Apabila seseorang telah melatih diri seperti itu maka dia tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang melampaui batas, bahkan dia akan menganggap bahwa perlakuan yang tidak adil terhadap dirinya itu mungkin karena khilaf dan tidak disengaja dan ia akan memaafkannya. Allah menjelaskan bahwa menahan amarah itu suatu jalan ke arah takwa. Orang yang benar-benar bertakwa pasti akan dapat menguasai dirinya pada waktu sedang marah”.

Ayat di atas membuktikan bahwa Islam sangat memberi penekanan dalam mengendalikan kondisi emosi serta mengungkapkan emosi dengan tepat serta pendidikan akhlak dan menuntut supaya kecakapan akhlak ini dipupuk serta dihayati melalui penerapan elemen-elemen utama yang sejalan dengan kompetensi-kompetensi dalam kecerdasan emosional.

D. Pengaruh Dukungan Keluarga dan Kecerdasan Emosi Terhadap *Work-life balance*

Setiap orang yang menjalin hubungan dalam sebuah perkawinan dan memiliki pekerjaan khususnya wanita akan mengalami potensi konflik terkait prioritas antara motivasi berprestasi dalam bidang pekerjaan atau motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas keluarga. (Hanurawan, 2018: 162). Dalam upaya memecahkan konflik peran ganda wanita bekerja di luar rumah mereka harus mampu menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan yang terkait keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Hanurawan, 2018: 163).

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tahap dimana individu dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab di dalam keluarga, serta individu tersebut mampu menyelaraskan keterlibatan perannya serta kepuasan dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaannya. Berdasarkan persepektif karyawan, *work-life balance* adalah suatu tantangan untuk dapat menyeimbangkan antara tuntutan menyelesaikan pekerjaannya dan tuntutan menjalankan peran di dalam kehidupan berkeluarga, selain itu *work-life balance* dalam persepektif organisasi adalah sebuah tantangan untuk dapat menciptakan lingkungan yang suportif sehingga karyawan mampu untuk fokus pada pencapaiannya di tempat kerja (Oktaviani, 2018).

Karyawan wanita yang telah menikah tentu berperan ganda dan mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Maka dari itu, seorang pekerja wanita membutuhkan adanya upaya guna menyeimbangkan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi. Kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dipengaruhi oleh beberapa suber faktor menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi dapat digolongkan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang berasal dari diri individu

adalah kecerdasan emosi dan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi adalah dukungan keluarga.

Faktor eksternal individu yang mempengaruhi ketercapaian *work-life balance* salah satunya adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga merupakan dukungan yang bersumber dari keluarga terhadap anggota keluarganya, dalam bentuk dukungan seperti mendampingi keluarga dalam kondisi apapun termasuk ketika sedang mengalami permasalahan, memberikan empati, memberikan suasana yang nyaman, memberikan perhatian, dan kepedulian, sehingga membuat individu mampu menghadapi setiap permasalahan dengan baik (Hasya & Tanti, 2021). Dukungan Keluarga merupakan faktor penting dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kesiapan individu dalam keterlibatan peran ganda. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzizahtushifa (2016) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja, responden dalam penelitian ini adalah pekerja wanita di daerah jabodetabek. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah semakin tinggi dukungan keluarga yang dimiliki semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja,

Keseimbangan pada individu dapat terjadi apabila memiliki lingkungan yang mendukung khususnya lingkungan keluarga. Sarafino dan Smith (2011: 82) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa aspek di dalam dukungan keluarga yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan. Sebuah penelitian yang telah dilakukan Abendroth dan den Dulk (2011) menemukan bahwa dukungan emosional dari keluarga berhubungan positif dengan *work-life balance*, aspek dukungan emosional pada karyawan wanita berdampak pada ketercapaian *work-life balance*. Dukungan emosional adalah sebuah bentuk dukungan yang diberikan kepada individu dalam wujud kepedulian, perhatian, dorongan, empati serta penerimaan. Bentuk dukungan tersebut dapat membuat individu merasa diperhatikan dan dicintai serta dapat meringankan beban yang dirasakan ketika sedang merasakan tekanan dalam hidupnya. Bentuk dukungan tersebut dapat memudahkan individu dalam menyeimbangkan tuntutan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Ketika individu sedang mengalami permasalahan ditempat kerja, orang tua atau suami dapat menjadi tempat untuk bercerita mendengarkan keluh kesah serta memberikan

ketenangan, dengan berkurangnya tekanan yang dialami individu, akan mempermudah untuk mencapai *work-life balance*. Selain itu, sebuah dukungan instrumental yang diberikan oleh pasangan juga dapat mendukung karyawan wanita mencapai *work-life balance*. Dukungan instrumental yang diberikan pasangan dapat berupa adanya pembagian peran dalam kehidupan keluarga, sebagai contoh pasangan atau suami bersedia terlibat untuk menyelesaikan pekerjaan rumah maupun kesediaan suami untuk mengurus anak, hal tersebut tentu akan meringankan beban istri ketika memiliki tuntutan tanggung jawab kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gordon dan Berry (2004) mendukung hal tersebut. Dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa bentuk kontribusi dan peran dari pasangan untuk membantu mengerjakan serta mengurus pekerjaan rumah berhubungan dengan *work-life balance*, dukungan yang diberikan oleh pasangan membuat pekerja wanita akan merasa terbantu dan merasa lebih ringan bebannya, tentunya itu akan membuat lebih mudah dalam mencapai *work-life balance*.

Faktor internal dalam individu yang mempengaruhi ketercapaian *work-life balance* salah satunya adalah kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi tiap-tiap individu berbeda, menurut Goleman (dalam Aldily, 2019: 218) kecerdasan emosi bukan merupakan bawaan seseorang dari lahir, akan tetapi sebuah kemampuan yang bisa dipelajari serta dikembangkan untuk mencapai kemampuan dan kinerja yang lebih baik. Seseorang yang memiliki kemampuan kecerdasan emosi tinggi dapat mengelola perubahan dengan baik, berkomunikasi dengan orang lain secara efektif, mengendalikan emosinya, mampu membangun hubungan walaupun dalam situasi yang buruk, dan mampu memecahkan permasalahan mereka juga memiliki empati, dan tetap optimis pada saat menghadapi kesulitan dalam hidupnya (Aldily, 2019: 217).

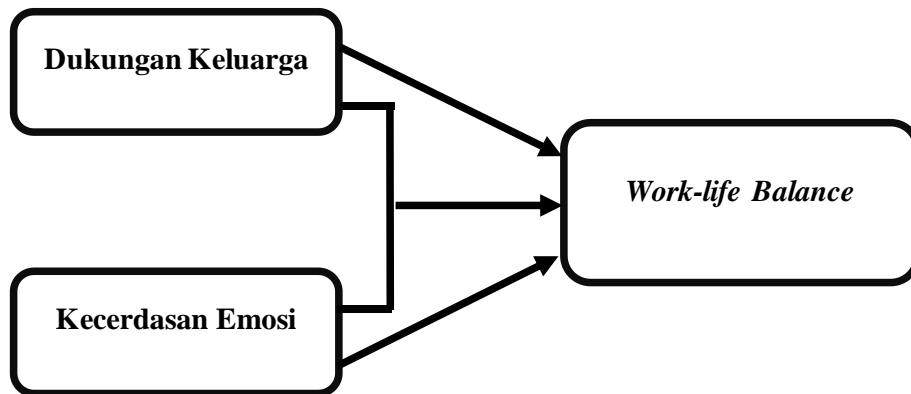
Individu yang memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik akan mampu menyalurkan berbagai permasalahan dalam kehidupan sehari-hari, dan tentunya akan menjadi modal utama dalam menciptakan *work-life balance* dalam setiap peran yang dijalannya. Hal tersebut didukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Gupta (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang negatif dengan konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kecerdasan emosi dapat membantu individu dalam mengintegrasikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa

menimbulkan sebuah konflik dari kedua hal tersebut, serta kecerdasan emosi dapat membuat individu memiliki kualitas yang baik dalam menjalani setiap perannya baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosi dapat meningkatkan *work-life balance* seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sjoberg (2008) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang positif terhadap kemampuan penyesuaian diri seseorang. Dalam penelitiannya dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang akan berbanding lurus dengan kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki. Sjoberg mengungkapkan bahwa kemampuan penyesuaian diri membantu seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan berkeluarga seseorang. Berdasarkan penjelasan serta penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula *work-life balance* individu tersebut. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2014) pada berbagai jenis pekerjaan profesional, dalam penelitiannya menemukan bahwa *work-life balance* yang tinggi berbanding lurus dengan tingginya kecerdasan emosional karyawan. Ini berarti karyawan yang memiliki kecerdasan emosi tinggi maka akan memiliki *work-life balance* yang tinggi pula, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas *work-life balance* dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempengaruhi, baik faktor dari internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berasal dari eksternal individu adalah dukungan keluarga dan faktor yang berasal dari internal individu adalah kecerdasan emosi. Peran dukungan keluarga yang menyediakan berbagai bentuk dukungan yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan pada pekerja wanita ketika dibutuhkan, Adanya dukungan tersebut akan sangat membantu pekerja wanita untuk mencapai *work-life balance*. Kemudian, individu yang memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik akan mampu menyelaraskan berbagai permasalahan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga individu dapat meminimalisir terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan karir, hal ini menjadi sangat penting dalam menciptakan *work-life balance* dalam setiap peran yang dijalankannya. Karyawan wanita dengan kecerdasan emosi yang baik dapat memiliki kehidupan rumah tangga serta karir yang baik secara beriringan. Berdasarkan kerangka teori diatas, diperoleh gambaran bahwa dukungan keluarga dan kecerdasan emosi

berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Dapat disimpulkan apabila individu memiliki tingkat dukungan keluarga dan kecerdasan emosi tinggi, maka tingkat *Work-life balance* yang dimiliki juga tinggi.



Gambar 1. Kerangka konseptual antara dukungan keluarga dan kecerdasan emosi terhadap *work-life balance*

E. Hipotesis penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan landasan teori di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work-life balance*.
- H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosi terhadap *work-life balance*.
- H3 = Terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga dan kecerdasan emosi secara simultan terhadap *work-life balance*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif ini merupakan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti sampel dan populasi tertentu (Sugiono, 2015: 8). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosatif kausal dimana untuk meneliti mengenai hubungan sebab akibat (Sugiono, 2015: 37).

B. Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Sugiono, 2015: 38). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yakni;

1. Variabel Independen,

Variabel ini dikenal juga dengan variabel bebas, menurut (Azwar, 2019: 92). Variabel independent adalah variabel yang variasinya mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Variabel independent dalam penelitian ini adalah dukungan keluarga (X1) dan kecerdasan emosi (X2).

2. Variabel Dependen

Variabel ini dikenal juga dengan variabel terikat. Menurut (Azwar, 2019: 91) variabel dependen merupakan variabel dalam penelitian yang diukur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau efek yang berasal dari variabel lain. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work-Life Balance*.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan kakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah persepsi individu terhadap adanya perhatian, penghargaan, penerimaan dan bantuan yang diterima individu dalam bentuk sikap dan tindakan yang diberikan oleh keluarga inti maupun anggota keluarga di luar keluarga inti. Pengukuran variabel dukungan keluarga dapat diungkap dengan menggunakan skala dukungan keluarga yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011: 82) yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi dan dukungan penghargaan.

2. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk melihat, menggunakan, memahami dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain sehingga individu mampu memotivasi diri dan membangun relasi hubungan yang baik dengan orang lain. Pengukuran variabel kecerdasan emosi dapat diungkap dengan skala kecerdasan emosi yang telah disusun dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Goleman (2016: 56). Aspek tersebut yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, motivasi, mengenali emosi orang lain, dan mengelola hubungan dengan orang lain.

3. *Work-life Balance*

Work-life balance adalah keterlibatan yang seimbang antara tuntutan dan peran-peran individu dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan sehingga individu merasa puas. Pengukuran variabel *work-life balance* dapat diungkap dengan menggunakan skala *work-life balance* yang telah disusun dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Elegant Textile Industry. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner online menggunakan *google form*. Peneliti telah melaksanakan penelitian pada bulan Oktober-Desember 2021.

E. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan data yang dapat diperoleh oleh peneliti langsung dari responden atau subjek dalam penelitian, didapatkan dengan menggunakan alat ukur atau alat pengambil data (Azwar, 2019: 132). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah karyawan wanita PT. Elegant Textile Industry.

2. Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang akan digunakan adalah jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif merupakan data-data yang berupa angka (Azwar, 2015: 91). Jenis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah skor dukungan keluarga, skor kecerdasan emosi, dan skor *work-life balance*.

F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi penelitian adalah kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Sebagai suatu populasi kelompok, subjek tersebut harus memiliki beberapa karakteristik atau ciri bersama yang membedakan dari kelompok subjek lainnya (Azwar, 2019: 109). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Elegant Textile Industry yang telah menikah, dengan jumlah 218 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel merupakan bagian representatif atau mewakili sebuah populasi (Sugiyono, 2015: 81). Penentuan seberapa besarnya sampel penelitian akan didasarkan pada penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Isac dan Michael (Sugiyono, 2015: 87) dengan presentase kesalahan 5% sehingga sampel berjumlah 135 karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan sebuah metode untuk pengambilan sampel dari sebuah populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dapat dijadikan sebagai sampel, jika dipandang orang yang kebetulan bertemu itu cocok dijadikan sebagai sumber data (Siyoto & Sodik, 2015:66). Dengan pertimbangan bahwa saat pengambilan data peneliti menggunakan *google form* sebagai alat bantu, sehingga peneliti tidak mampu untuk mengendalikan subjek yang mengisi maupun tidak.

Adapun kriteria dari responden dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Karyawan wanita PT. Elegant Textile Industry.
- b. Bekerja dalam divisi produksi.

Divisi produksi PT. Elegant Textile Industry merupakan divisi dengan jam kerja tiga shift sehingga karyawan produksi memiliki tantangan dalam menyeimbangkan waktu kerja dengan kehidupan pribadinya.

- c. Telah menikah, dengan usia pernikahan minimal 3 (tiga) tahun.

Memasuki usia pernikahan tiga tahun atau periode perkawinan awal, merupakan tahapan yang kritis dalam rumah tangga, karena seseorang mengalami transisi dalam hidupnya. Tahap ini pasangan mulai menyatukan harapan dan tuntutan peran masing-masing sehingga dapat mengakibatkan kemungkinan konflik dalam rumah tangga (Fauzi, 2018:22)

- d. Memiliki anak.

Kehadiran anak dalam rumah tangga, bagi wanita yang berkarir sekaligus mengurus rumah tangga kehadiran anak menuntutnya untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan peran yang lebih kompleks (Fauzi, 2018:23)

G. Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data di dalam sebuah kegiatan penelitian memiliki tujuan untuk mengungkap fakta terhadap variabel yang akan diteliti, untuk mengungkap hal tersebut dilakukan melalui cara-cara atau metode yang akurat dan efisien (Azwar, 2019: 132). Skala yang akan digunakan merupakan skala likert. Skala likert adalah skala psikologi

yang kegunaannya untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap dari individu ataupun kelompok mengenai fenomena sosial. Skala yang digunakan adalah Skala Dukungan Keluarga, Skala Kecerdasan Emosi dan Skala *Work-life Balance*. Responden memberi respon dengan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Skala disajikan dalam bentuk aitem pernyataan *favorable* dan *unfavorable* (Azwar, 2021: 63). Kategori penilaian pada aitem dapat dilihat pada tabel.

Tabel 2. Kategori Penilaian Aitem

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

1. Skala *Work-life balance*

Skala *work-life balance* yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Tabel 3. Blue print skala *work-life balance*

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keseimbangan waktu	Mampu memberi waktu secara seimbang pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan	1,2,5,6	3,4,7,8	8

2.	Keseimbangan keterlibatan	Mampu terlibat dengan maksimal dalam peran pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan	9,10,13,14	11,12,15,16	8
3.	Keseimbangan kepuasan	Merasa puas dengan setiap peran yang dijalani	17,18,21,22	19,20,23,24	8
Jumlah			12	12	24

2. Skala Dukungan Keluarga

Skala dukungan keluarga yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011: 82) yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi dan dukungan penghargaan.

Tabel 4. *Blue print* skala dukungan keluarga

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Dukungan Instrumental	Merasa mendapat bantuan mengerjakan urusan rumah tangga dari keluarga	1, 2	3, 4	8
		Merasa mendapat bantuan materi dan jasa dari keluarga	5, 6	7, 8	
2.	Dukungan Emosional	Merasa mendapat kepedulian dari keluarga	9, 10, 13, 14	11, 12, 15, 16	8

3.	Dukungan Informasi	Merasa mendapat informasi, arahan atau saran dari keluarga	17, 18	19, 20	8
		Merasa mendapat nasihat dari keluarga	21, 22	23, 24	
4.	Dukungan Penghargaan	Merasa mendapat penghargaan positif dari keluarga	25, 26	27, 28	4
Jumlah			14	14	28

3. Skala Kecerdasan Emosi

Skala kecerdasan emosi yang telah disusun dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Goleman (2016: 56) aspek tersebut yaitu Mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, motivasi, mengenali emosi orang lain, dan mengelola hubungan dengan orang lain.

Tabel 5. Blue print skala kecerdasan emosi

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Mengenali emosi diri	Mampu memahami emosi diri	1, 2	3, 4	8
		Mampu memahami penyebab timbulnya emosi	5, 6	7, 8	
2.	Mengelola emosi diri	Mampu mengendalikan emosi	9, 10	11, 12	8
		Mampu mengekspresikan emosi dengan tepat	13, 14	15, 16	

3.	Motivasi	Memiliki sifat optimis dalam diri	17, 18	19, 20	8
		Mampu bertahan menghadapi tantangan	21, 22	23, 24	
4.	Mengenali emosi orang lain	Peka terhadap perasaan orang lain	25, 26	27, 28	8
		Mendengarkan dan memahami masalah orang lain	29, 30	31, 32	
5.	Mengelola hubungan dengan orang lain	Mampu berkomunikasi dengan baik	33, 34	35, 36	8
		Mampu bekerjasama dengan orang lain	37, 38	39, 40	
Jumlah			20	20	40

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah bagaimana suatu skala atau tes memiliki akurasi dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Kemudian dapat dikatakan sebagai validitas yang tinggi, apabila suatu pengukuran dapat menghasilkan data secara akurat menggambarkan mengenai variabel yang diukur seperti yang dikehendaki oleh tujuan dalam pengukuran tersebut (Azwar, 2019: 8). Upaya meningkatkan validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan penilaian secara kualitatif oleh ahli atau pakar yang berkompeten (*expert judgement*) dalam penelitian ini yakni dosen pembimbing skripsi untuk memberikan masukan-masukan terhadap aitem-aitem yang telah disusun.

Penghitungan validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS metode *Corrected Item total correlation*, yakni merupakan uji validitas dengan mengkorelasikan skor aitem dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi (Priyatno, 2014:55). Menurut Sugiyono (2015:126) standar pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu butir instrument nilai koefisien $\geq 0,3$. Apabila hasil koefisien yang di hasilkan lebih dari atau sama dengan 0,30 maka dapat dinyatakan valid dan apabila butir instrumen memiliki koefisien kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Skala *Work-life Balance*

Hasil uji coba skala dilakukan dengan menyebarkan skala *work-life balance* yang tersusun dari 24 aitem pernyataan dan dikerjakan oleh responden sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 16 aitem yang valid dan 8 aitem yang tidak valid. 8 aitem yang tidak valid dikarenakan mempunyai koefisien kurang dari 0,30 oleh sebab itu 8 aitem tersebut dinyatakan gugur. Aitem yang gugur lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 6. Hasil uji validitas skala *work-life balance*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keseimbangan waktu	Mampu memberi waktu secara seimbang pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan	1*,2,5,6	3*,4,7,8	8
2.	Keseimbangan keterlibatan	Mampu terlibat dengan maksimal dalam peran pekerjaan maupun	9,10,13*,14*	11*,12,15*,16*	8

		kehidupan di luar pekerjaan			
3.	Keseimbangan kepuasan	Merasa puas dengan setiap peran yang dijalani	17,18,21,22	19*,20,23,24	8
Jumlah			12	12	24

Keterangan:

Tanda * = Aitem gugur

b. Uji Validitas Skala Dukungan Keluarga

Hasil uji coba skala dilakukan dengan menyebarkan skala dukungan keluarga yang tersusun dari 28 aitem pernyataan dan dikerjakan oleh responden sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 24 aitem yang valid dan 4 aitem yang tidak valid. 4 aitem yang tidak valid dikarenakan mempunyai koefisien kurang dari 0,30 oleh sebab itu 4 aitem tersebut dinyatakan gugur. Aitem yang gugur lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil uji validitas skala dukungan keluarga

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Dukungan Instrumental	Merasa mendapat bantuan mengerjakan urusan rumah tangga dari keluarga	1, 2*	3, 4	8
		Merasa mendapat bantuan materi dan jasa dari keluarga	5*, 6*	7, 8	

2.	Dukungan Emosional	Merasa mendapat kepedulian dari keluarga	9, 10 13, 14	11, 12 15, 16	8
3.	Dukungan Informasi	Merasa mendapat informasi, arahan atau saran dari keluarga	17*, 18	19, 20	8
		Merasa mendapat nasihat dari keluarga	21, 22	23, 24	
4.	Dukungan Penghargaan	Merasa mendapat penghargaan positif dari keluarga	25, 26	27, 28	4
Jumlah			14	14	28

Keterangan:

Tanda * = Aitem gugur

c. Uji Validitas Skala Kecerdasan Emosi

Hasil uji coba skala dilakukan dengan menyebarkan skala kecerdasan emosi yang tersusun dari 40 aitem pernyataan dan dikerjakan oleh responden sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 30 aitem yang valid dan 10 aitem yang tidak valid. 10 aitem yang tidak valid dikarenakan mempunyai koefisien kurang dari 0,30 oleh sebab itu 10 aitem tersebut dinyatakan gugur. Aitem yang gugur lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil uji validitas skala kecerdasan emosi

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Mengenali emosi diri	Mampu memahami emosi diri	1*, 2	3*, 4	8
		Mampu memahami penyebab timbulnya emosi	5, 6	7, 8	
2.	Mengelola emosi diri	Mampu mengendalikan emosi	9, 10	11, 12*	8
		Mampu mengekspresikan emosi dengan tepat	13, 14	15*, 16	
3.	Motivasi	Memiliki sifat optimis dalam diri	17, 18	19, 20	8
		Mampu bertahan menghadapi tantangan	21, 22	23, 24*	
4.	Mengenali emosi orang lain	Peka terhadap perasaan orang lain	25, 26	27, 28*	8
		Mendengarkan dan memahami masalah orang lain	29, 30*	31*, 32	
5.	Mengelola hubungan	Mampu berkomunikasi dengan baik	33, 34	35, 36	8

	dengan orang lain	Mampu bekerjasama dengan orang lain	37, 38	39*, 40*	
Jumlah			20	20	40

Keterangan:

Tanda * = Aitem gugur

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana suatu proses pengukuran atau suatu instrumen penelitian dapat dipercaya. Instrumen dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok responden yang sama diperoleh hasil yang relatif sama atau konsisten. (Azwar 2019: 7). Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan bantuan computer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dalam teknik ini data skor diperoleh melalui prosedur satu kali penguasaan tes kepada kelompok responden, sehingga metode ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi (Azwar, 2019: 59). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliabel jika memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Nugroho, 2005: 72)

a. Uji Reliabilitas Skala *Work-life Balance*

Hasil uji reliabilitas skala *work-life balance* berdasarkan hasil perhitungan sebanyak tiga kali putaran pada aitem-aitem yang *survive* memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,874 dan *N of Items* 16. Oleh sebab itu berdasarkan dari hasil yang di dapat skala *work-life balance* dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 9. Hasil reliabilitas skala *work-life balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	16

b. Uji Reliabilitas Skala Dukungan Keluarga

Hasil uji reliabilitas skala dukungan keluarga berdasarkan hasil perhitungan sebanyak dua kali putaran pada aitem-aitem yang *survive* memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,946 dan *N of Items* 24. Oleh sebab itu berdasarkan dari hasil yang di dapat skala dukungan keluarga dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 10. Hasil reliabilitas skala dukungan keluarga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	24

c. Uji Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi

Hasil uji reliabilitas skala kecerdasan emosi berdasarkan hasil perhitungan sebanyak tiga kali putaran pada aitem-aitem yang *survive* memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,909 dan *N of Items* 30. Oleh sebab itu berdasarkan dari hasil yang di dapat skala kecerdasan emosi dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 11. Hasil reliabilitas skala kecerdasan emosi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	30

I. Teknik Analisis Data.

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif merupakan sebuah uji statistik yang akan digunakan untuk menggambarkan data-data yang telah diperoleh peneliti di lapangan tanpa membuat suatu kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2015: 53). Data yang didapatkan dari lapangan tersebut digambarkan untuk keperluan analisis data yang lebih lanjut. Data dapat berupa mean, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, frekuensi, dan lain-lain.

2. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang berguna untuk dapat melihat sebaran data penelitian, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Cara untuk melihat data yang memiliki distribusi normal atau tidak dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dengan data yang berdistribusi normal. Ciri data yang memiliki distribusi normal dapat juga dilihat pada histogram, bila data berbentuk lonceng artinya data tersebut berada disekitar mean atau rata-rata (Agung, 2016: 23). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dengan besaran taraf signifikan 0,05. Jika nilai *p value* > 0,05 akan dinyatakan terdistribusi normal dan sebaliknya bila *p value* < 0,05 dinyatakan tidak terdistribusi normal (Priyatno, 2009: 28).

b) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan merupakan uji yang berguna untuk dapat melihat linearitas antar variabel dalam penelitian. Linier merupakan sebuah garis lurus yang dapat ditarik dari sebaran data dari variabel-variabel penelitian. Garis lurus tersebut menunjukkan sebuah hubungan linearitas antara variabel-variabel dalam penelitian (Agung, 2016: 23). Dalam penelitian ini menggunakan *Test of linearity*, variabel dapat dinyatakan mempunyai hubungan yang linear apabila *p-value (Linearity)* kurang dari < 0,05 (Priyatno, 2009: 36).

c) Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi diantara variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen terdapat kemiripan atau tidak dengan variabel independen lainnya, kemiripan yang ada akan menyebabkan terjadinya sebuah korelasi yang kuat antar variabel independent, sehingga akan mempengaruhi pada pengujian regresi. Untuk melihat multikolinearitas dapat diketahui jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari < 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari $> 0,1$ maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Nugroho, 2005: 58).

d) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari heteskedastisitas atau ketidaksamaan *variance* residual atau eror data. Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* residual atau eror data dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui tidak atau terdapatnya heteroskedastisitas dengan melakukan uji glejser, uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independent. Tidak terdapatnya heteroskedastisitas atau terdapat kesamaan *variance* residual jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan $> 0,05$ (Ghozali, 2013: 142).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS Statistics*. Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen, taraf signifikansi yang digunakan dalam uji hipotesis adalah sebesar 5%, yang artinya tingkat kepercayaan terhadap kebenaran hipotesis adalah sebesar 95%. Diterimanya hipotesis apabila nilai $p < 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak (Agung, 2016: 7). Dalam

analisis regresi linier berganda dilakukan pengujian terhadap uji simultan dengan F-test, uji parsial dengan T-test, dan koefisien determinasi.

Uji simultan dilakukan dengan F-test yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil F-test dapat dilihat pada tabel Anova, dapat dikatakan berpengaruh jika *p-value* pada kolom *sig* lebih kecil $< 0,05$, atau F hitung lebih besar dari F tabel (Agung, 2016: 53). Uji parsial dengan T-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, Pada masing-masing variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara parsial jika *p-value* pada kolom *sig* lebih kecil $< 0,05$, atau T-hitung lebih besar dari T-tabel (Agung, 2016: 53). Data koefisien determinasi yang disajikan dalam SPSS dapat dilihat pada *R Square* yang berada pada tabel *Model Summary*. Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk melihat besaran kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. (Agung, 2016: 51).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Wanita PT. Elegant Textile Industry yang bekerja dalam divisi produksi, telah menikah dengan usia pernikahan minimal tiga tahun serta memiliki anak. Pengambilan data dilakukan dengan menyebar skala kepada karakteristik subjek yang telah ditentukan sehingga diperoleh data sebanyak 135 karyawan wanita. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh, dilakukan analisis deksriptif untuk mengetahui karakteristik subjek penelitian. Dalam penelitian ini di deskripsikan berdasarkan usia dan jumlah anak.

a. Berdasarkan Usia

Tabel 12. Deskripsi usia subjek

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 26	17	12,6%
2	26 – 30	56	41,5%
3	31 – 35	19	14,1%
4	> 35	43	31,9%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa subjek didominasi pada rentang usia 26-30 tahun yang berjumlah 56 (41,5%), sedangkan subjek yang memiliki usia dibawah 26 tahun berjumlah 17 (12,6%), subjek dengan rentang usia 31-35 tahun berjumlah 19 (14,1%), dan subjek dengan usia lebih dari 35 tahun berjumlah 43% (31,9).

b. Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 13. Deskripsi jumlah anak

No	Jumlah Anak	Jumlah	Persentase
1	1	60	44,4%
2	2	66	48,9%
3	3	9	6,7%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa subjek mayoritas memiliki jumlah anak satu dan dua dengan memiliki sedikit selisih jumlah, subjek yang memiliki jumlah anak satu sebanyak 60 (44,4%), sedangkan subjek yang memiliki jumlah anak dua sebanyak 66 (48,9%), dan subjek yang memiliki jumlah anak tiga sebanyak 9 (6,7%).

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Deskriptif data dalam penelitian untuk memberikan informasi mengenai data-data yang telah diperoleh peneliti dari subjek pada masing-masing variabel. Dalam deskriptif data setiap variabel akan berisi informasi mengenai jumlah subjek penelitian, skor terbesar, skor terkecil, skor rata-rata dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel

Tabel 14. Deskripsi data penelitian

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Y	135	27	60	41.43	.682	7.923
X1	135	29	88	52.70	1.257	14.606
X2	135	38	111	69.96	1.427	16.582
Valid N (listwise)	135					

Keterangan:

WLB: *Work-life balance*

DK: Dukungan keluarga

KE: Kecerdasan emosi

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian sebanyak 135, didapatkan hasil bahwa skala *Work-life Balance* memiliki mean sebesar 41,43 dengan standar deviasi 7,923, serta nilai minimal sebesar 27 dan nilai maksimal sebesar 60. Skala dukungan keluarga memiliki mean sebesar 52,70 dengan standar deviasi 14,606, serta nilai minimal sebesar 29 dan nilai maksimal sebesar 88. Kemudian skala kecerdasan emosi memiliki mean sebesar 69,96 dengan standar deviasi 16,562, serta nilai minimal sebesar 38 dan nilai maksimal sebesar 111.

Dalam penelitian ini setiap variabel akan dikategorikan kedalam 3 (tiga) kategori yaitu kategori tinggi, kategori sedang, dan kategori rendah. Berikut formula yang digunakan dalam pengkategorian skor penelitian.

Tabel 15. Rumus kategorisasi

Formula Kategori	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	Sedang
$(\text{Mean} + 1\text{SD}) \leq X$	Tinggi

a. Kategorisasi Variabel *Work-life Balance*

Tabel 16. Hasil kategorisasi skor *work-life balance*

Rentang Skor	Kategorisasi Skor	Jumlah	Preesentase
$X < 34$	Rendah	25	18,5%
$34 \leq X < 48$	Sedang	77	57%
$48 \leq X$	Tinggi	33	24,5%
Jumlah		135	100%

Dari hasil kategorisasi skor variabel *Work-life Balance* tersebut dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 25 karyawan (18,5%) tergolong memiliki *Work-life Balance* yang rendah, 77 karyawan (57%) tergolong memiliki *Work-life Balance* yang sedang dan sebanyak 33 karyawan (24,5%) tergolong memiliki *Work-life Balance* yang tinggi.

b. Kategorisasi Variabel Dukungan Keluarga

Tabel 17. Hasil kategorisasi skor dukungan keluarga

Rentang Skor	Kategorisasi Skor	Jumlah	Preesentase
$X < 38$	Rendah	19	14,1%
$38 \leq X < 67$	Sedang	90	66,7%
$67 \leq X$	Tinggi	26	19,3%
Jumlah		135	100%

Dari hasil kategorisasi skor variabel dukungan keluarga tersebut dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 19 karyawan (14,1%) tergolong memiliki dukungan keluarga yang rendah, 90 karyawan (66,7%) tergolong memiliki dukungan keluarga yang sedang dan sebanyak 26 karyawan (19,3%) tergolong memiliki dukungan keluarga yang tinggi.

c. Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosi

Tabel 18. Hasil kategorisasi skor kecerdasan emosi

Rentang Skor	Kategorisasi Skor	Jumlah	Preesentase
$X < 53$	Rendah	17	12,6%
$53 \leq X < 85$	Sedang	90	66,7%
$85 \leq X$	Tinggi	28	20,7%
Jumlah		135	100%

Dari hasil kategorisasi skor variabel kecerdasan emosi tersebut dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 17 karyawan (12,6%) tergolong memiliki kecerdasan emosi yang rendah, 90 karyawan (66,7%) tergolong memiliki kecerdasan emosi yang sedang dan sebanyak 28 karyawan (20,7%) tergolong memiliki kecerdasan emosi yang tinggi.

B. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan prasyarat yang dilakukan peneliti sebelum melakukan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini uji asumsi yang dilakukan yakni uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnof untuk mengetahui apakah sebaran data variabel berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada *Asymp. Sig. (2 tailed)* menunjukkan nilai signifikansi (*sig*) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi dengan normal, namun jika sebaliknya ketika nilai (*sig*) < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi dengan normal (Prayitno, 2013: 38). Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel

Tabel 19. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.93769461
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.041
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan dari data tabel diatas *Asymp. Sig. (2 tailed)* menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,059. Dari nilai signifikansi tersebut yaitu 0,059 yang mana lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi dengan normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak antara variabel independen dan variabel dependen. Kedua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linear jika pada hasil pengujian Anova memiliki hasil *test for p value (Linearity)* lebih kecil dari 0,05 (Priyatno, 2009: 36). Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel

Tabel 20. Hasil uji linearitas dukungan keluarga

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	5049.965	51	99.019	2.445	.000
		Linearity	1680.648	1	1680.648	41.502	.000
		Deviation from Linearity	3369.317	50	67.386	1.664	.020
	Within Groups		3361.117	83	40.495		
Total			8411.081	134			

Dari tabel hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *p value (Linearity)* sebesar 0,000. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear pada variabel dukungan keluarga dan variabel *work-life balance* dikarenakan nilai *p value (Linearity)* lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 21. Hasil uji linearitas kecerdasan emosi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	4995.090	52	96.059	2.306	.000
X2	Groups	Linearity	2546.395	1	2546.395	61.126	.000
		Deviation from Linearity	2448.694	51	48.014	1.153	.280
Within Groups			3415.992	82	41.658		
Total			8411.081	134			

Dari tabel hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *p value (Linearity)* sebesar 0,000. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear pada variabel kecerdasan emosi dan variabel *work-life balance* dikarenakan nilai *p value (Linearity)* lebih kecil daripada 0,05.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independent, asumsi akan terpenuhi jika tidak terjadi multikolinieritas. Dapat diketahui jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari < 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari > 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Nugroho, 2005: 58). Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel

Tabel 22. Hasil uji multikolinearitas

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.447	.441	.368	.977	1.023
.550	.546	.488	.977	1.023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diperoleh nilai Tolerance pada tabel collinearity statistics sebesar 0,977 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 1,023 kurang dari 10 maka hasil pengujian menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas antar variabel independen sehingga asumsi dapat terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari heteroskedastisitas atau ketidaksamaan *variance* residual. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian menggunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independent, tidak terdapatnya heteroskedastisitas atau terdapat kesamaan *variance* residual jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan $> 0,05$ (Ghozali, 2013: 142). Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel

Tabel 23. Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.160	.438		14.060	.000
X1	.011	.023	.040	.462	.645
X2	.004	.020	.017	.190	.849

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,645 dan 0,849 lebih besar dari 0,05 maka hasil pengujian menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas sehingga asumsi terpenuhi.

C. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi yang dilakukan telah terpenuhi maka selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan taraf signifikansi yang digunakan dalam uji hipotesis adalah sebesar 5%, yang artinya tingkat kepercayaan terhadap kebenaran hipotesis adalah sebesar 95%. Diterimanya hipotesis apabila nilai $p < 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak (Agung, 2016: 7). Dalam pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda dilakukan pengujian terhadap uji secara simultan dengan uji f dan uji secara parsial dengan uji t, serta untuk mengetahui sumbangan efektif masing-masing variabel menggunakan koefisien determinasi.

1. Uji F

Uji simultan dilakukan dengan F-test yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan dapat di lihat pada tabel Anova, dapat dikatakan berpengaruh jika *p-value* pada kolom *sig* lebih kecil $< 0,05$, atau F hitung lebih besar dari F tabel (Agung, 2016: 53). Nilai F tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan probabilitas 0,05 kemudian formula untuk menentukan nilai f tabel yakni $df1 = k (\text{Jumlah Variabel}) - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n (\text{Jumlah Responden}) - k (\text{Hasil pengurangan } df1) = 135 - 2 = 133$, maka diperoleh nilai f tabel 3,06.

Tabel 24. Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3686.748	2	1843.374	51.505	.000 ^b
	Residual	4724.333	132	35.790		
	Total	8411.081	134			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 51,505 dan F tabel 3,06. Nilai F hitung jauh lebih besar dari F tabel dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yakni dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Work-life Balance*.

2. Uji T

Uji parsial dengan T-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, Pada masing-masing variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara parsial jika *p-value* pada kolom *sig* lebih kecil < 0,05 atau T-hitung lebih besar dari T-tabel (Agung, 2016: 53). Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan probabilitas 0,05 dan derajat bebasnya yakni n (Jumlah Responden) – k (Jumlah Variabel) = $135 - 3 = 132$ maka diperoleh nilai T tabel 1,978.

Tabel 25. Output Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.269	2.726		5.234	.000
	X1	.202	.036	.372	5.645	.000
	X2	.236	.032	.494	7.487	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,645 untuk variabel dukungan keluarga dan nilai tersebut lebih dari t tabel 1,978 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga terhadap *work-life balance*. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work-life balance*.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 7,487 untuk variabel kecerdasan emosi dan nilai tersebut lebih dari t tabel 1,978 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosi terhadap *work-life balance*. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosi terhadap *work-life balance*.

Pada kolom B (Unstandardized Coefficients) variabel Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi masing-masing menunjukkan angka koefisien regresi sebesar positif (+) 0.202 dan (+) 0.236. Nilai positif memiliki arti bahwa hubungan antar variabel adalah searah. Artinya, semakin tinggi variabel Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *Work-life Balance* pada karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Pada tabel dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0.430 atau 43.0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Dukungan keluarga dan Kecerdasan Emosi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *Work-life Balance* sebesar 43%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 26. Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.430	5.983

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Besarnya sumbangan efektif pada masing-masing variabel prediktor juga dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai *Beta* dengan *Zero Order* (nilai korelasi) antar variabel. Berikut ini merupakan sumbangan efektif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 27. Sumbangan efektif variabel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14.269	2.726		5.234	.000			
	X1	.202	.036	.372	5.645	.000	.447	.441	.368
	X2	.236	.032	.494	7.487	.000	.550	.546	.488

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai Beta pada kolom Standardized Coefficients variabel Dukungan keluarga sebesar 0.372 dan nilai zero ordernya sebesar 0.447. Maka dari itu, sumbangan efektif yang dihasilkan variabel Dukungan keluarga terhadap *Work-life Balance* secara parsial adalah sebesar 0.1662 atau 16.62%. Sedangkan untuk variabel Kecerdasan Emosi dapat dilihat dalam tabel memiliki nilai Beta pada kolom Standardized Coefficients sebesar 0.494 dan nilai zero ordernya sebesar 0.550. Maka dari itu, sumbangan efektif yang dihasilkan variabel Kecerdasan Emosi terhadap *Work-life Balance* secara parsial adalah sebesar 0.2717 atau 27.17%.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga dan kecerdasan emosi secara simultan terhadap *work-life balance*, dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yaitu hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work-life balance*, Hipotesis kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosi terhadap *work-life balance*, dan hipotesis ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan keluarga dan kecerdasan emosi secara simultan terhadap *work-life balance*.

Hipotesis pertama, berdasarkan hasil uji signifikansi parsial menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel dukungan keluarga sebesar 5,645 lebih besar dari nilai t tabel 1,978 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hubungan yang terjadi dapat di lihat pada kolom B (Unstandardized Coefficients) menunjukkan hubungan variabel yang positif atau searah, yang memiliki arti semakin tinggi variabel dukungan keluarga yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada karyawan. Dari hasil tersebut menjelaskan hipotesis pertama dapat diterima, bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Dukungan keluarga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Hal ini terjadi karena adanya peran keluarga yang menyediakan berbagai bentuk dukungan pada mereka ketika dibutuhkan. Menurut Friedman (dalam Yurawanti, 2016) Dukungan keluarga adalah sebuah tindakan, sikap, dan penerimaan dari keluarga terhadap

anggota keluarga. Dukungan keluarga bersifat mendukung dan selalu siap memberikan bantuan dan pertolongan ketika diperlukan. Individu yang menerima dukungan keluarga akan memahami bahwa ada orang yang mencintai, menghargai, dan memperhatikannya. Persepsi terhadap adanya dukungan tersebut akan sangat membantu karyawan wanita untuk mencapai keseimbangan dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Dukungan keluarga membantu karyawan wanita yang sedang mengalami kesulitan ketika melaksanakan tugasnya akan merasa terbantu dengan adanya keluarga ataupun yang dapat membantu, sehingga dampaknya karyawan wanita tidak merasa tertekan dengan peran-peran yang dijalannya serta dapat menikmati perannya sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga. Ketersediaan dukungan tersebut cenderung akan memberikan kesempatan bagi para pekerja wanita untuk tetap dapat menjalani perannya di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti dan Asiti (2019) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga terhadap *work-life balance*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa individu yang memiliki dukungan keluarga yang baik akan mampu memberikan dampak positif bagi individu seperti timbulnya rasa percaya diri dan mengurangi dampak negatif seperti stress sehingga individu akan baik dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan keluarga yang baik akan mampu membantu individu menghadapi setiap tantangan. Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan Khusdiana (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga terhadap *work-life balance*, dalam penelitiannya menyatakan bahwa dukungan keluarga yang diterima karyawan wanita akan mampu membuatnya merasa dicintai dan diperhatikan sehingga dapat mengatasi resiko ketidak seimbangan kehidupan kerja yang dijalani.

Hipotesis kedua, berdasarkan hasil uji signifikansi parsial menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosi sebesar 7,487 lebih besar dari nilai t tabel 1,978 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hubungan yang terjadi dapat di lihat pada kolom B (Unstandardized Coefficients) menunjukkan hubungan variabel yang positif atau searah, yang memiliki arti semakin tinggi variabel kecerdasan emosi yang

dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *Work-life Balance* pada karyawan. Dari hasil tersebut menjelaskan hipotesis kedua dapat diterima, bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu yang memiliki pengaruh dalam tercapainya *work-life balance*. karyawan wanita yang memiliki kemampuan kecerdasan emosi yang baik akan dapat mengelola perubahan dengan baik, berkomunikasi dengan orang lain secara efektif, mengendalikan emosinya, mampu membangun hubungan walaupun dalam situasi yang buruk, dan mampu memecahkan permasalahan mereka juga memiliki empati, dan tetap optimis pada saat menghadapi kesulitan dalam hidupnya (Aldily, 2019: 217). Kecerdasan emosi membantu karyawan dalam meningkatkan daya tahannya terhadap masalah sehingga meminimalisir terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Rendahnya konflik yang dialami oleh karyawan wanita dapat mempermudah pencapaian *work-life balance* pada karyawan wanita.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santyafanti (2018) yang memiliki subjek penelitian yakni merupakan pekerja wanita yang bekerja dalam berbagai jenis bidang pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap *work-life balance*, artinya semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki pekerja wanita, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada pekerja wanita. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi yang dimiliki pekerja wanita, maka semakin rendah pula *work-life balance* yang dirasakan pekerja wanita. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2014) juga sejalan dengan penelitian ini, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan memiliki *work-life balance* yang tinggi, sedangkan individu dengan kecerdasan emosi yang rendah memiliki *work-life balance* yang rendah juga.

Hipotesis ketiga, berdasarkan hasil uji pengaruh simultan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 51,505 lebih besar dari nilai F tabel 3,06 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menjelaskan hipotesis ketiga diterima bahwa variabel dukungan keluarga dan variabel kecerdasan emosi secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap variabel *work-life balance*. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Dukungan keluarga dan Kecerdasan Emosi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *Work-life Balance* sebesar 43%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti yang ungkapkan oleh poulose dan Sudarsan (2014: 6) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, faktor-faktor tersebut terbagi menjadi beberapa sumber yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial. Dalam penelitian menggunakan variabel dukungan keluarga yang bersumber dari faktor lingkungan sosial dan kecerdasan emosi dari faktor individu. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara mandiri dukungan keluarga dapat memberikan sumbangan efektif terhadap *work-life balance* pada karyawan sebesar 17.18%, sedangkan kecerdasan emosi dapat memberikan sumbangan efektif terhadap *work-life balance* pada karyawan sebesar 27.33%. Meskipun setiap variabel independen dapat berpengaruh secara mandiri, namun pengaruh kedua variabel lebih besar ketika bersama-sama.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar karyawan wanita yaitu sebanyak 57% memiliki tingkat *work-life balance* dalam kategori sedang serta 66,7% memiliki tingkat dukungan keluarga dan kecerdasan emosi pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan wanita cukup mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi disamping banyaknya tuntutan peran yang harus dijalani. Berdasarkan lokasi penelitian yang tidak terletak di kota besar dan hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan, bahwa sebagian besar karyawan PT. Elegant Textile Industry merupakan karyawan yang berdomisili di purwakarta. Sehingga karyawan cenderung lebih mudah untuk mendapatkan berbagai dukungan dari keluarga atau kerabat dekat. Berbeda dengan perusahaan di kota besar yang memiliki banyak karyawan perantau, sehingga dukungan dari keluarga atau kerabat dekat lebih sulit diperoleh. Berdasarkan temuan penelitian ini juga disimpulkan bahwa predictor yang paling besar memiliki sumbangan efektif terhadap *work-life balance* pada karyawan wanita adalah kecerdasan emosi yaitu sebesar 27.17%, dibandingkan dengan variabel dukungan keluarga yang memiliki sumbangan efektif sebesar 16.62%. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan wanita lebih dapat diwujudkan jika karyawan wanita memiliki

kecerdasan emosi yang baik sebagai faktor internal dalam mewujudkan *work-life balance* seseorang.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak lepas dari kelemahan. Beberapa kelemahan pada penelitian ini diantaranya adalah dalam memperoleh data dengan menggunakan penyebaran kuesioner melalui kuesioner online, yang harus dikerjakan melalui *smartphone* oleh responden. Banyak kendala teknis yang dialami responden dalam mengisi seperti sinyal internet yang tidak stabil menyebabkan eror ketika pengisian, tidak tau cara mengisi, dan sulitnya memperoleh data dari responden dengan cepat. Kemudian karena pengambilan datanya melalui online, hal itu dapat mempengaruhi beberapa hal yang tidak dapat dikontrol oleh peneliti seperti keseriusan responden ketika menjawab atau mengisi skala, mengantisipasi rasa takut responden yang mengira akan mendapat penilaian buruk dari perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work-life balance* karyawan wanita. Semakin tinggi dukungan keluarga yang dimiliki karyawan wanita, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada karyawan wanita.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosi terhadap *work-life balance* karyawan wanita. Semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan wanita, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada karyawan wanita.
3. Terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga dan kecerdasan emosi secara simultan terhadap *work-life balance* karyawan wanita. Semakin tinggi dukungan keluarga dan kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan wanita, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada karyawan wanita.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

PT. Elegant textile Industry diharapkan dapat mendukung karyawan untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan *work-life balance* yang dimiliki dengan cara dapat merekomendasikan bentuk pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Seperti pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosi atau pelatihan manajemen waktu agar karyawan memiliki kemampuan untuk dapat menjaga serta meningkatkan *work-life balance* yang dimiliki. Perusahaan juga dapat melibatkan unsur *work-life balance* pada kebijakan yang akan dibuat, sehingga tingkat *work-life balance* dapat terjaga.

2. Bagi Subjek

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *work-life balance* yang sedang atau cukup baik. Oleh karena itu, sebaiknya subjek mempertahankan maupun meningkatkan *work-life balance* yang dimiliki dengan cara meningkatkan kemampuan dalam manajemen waktu, melibatkan pasangan maupun keluarga dalam pembagian tugas rumah tangga dan menyusun skala prioritas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk memperluas khazanah keilmuan, penelitian ini dapat dikembangkan kembali dengan mengeksplorasi variabel lain misalnya menggunakan faktor eksternal dari organisasi atau aspek kepribadian. Hal ini dimaksudkan agar wawasan dan pemahaman terkait *work-life balance* dan faktor penyebabnya, khususnya bagi karyawan yang bekerja dapat digambarkan dengan lebih baik. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan beragam jenis pekerjaan lainnya, sehingga hasil penelitian dapat merepresentasikan beragam *work-life balance* pada berbagai jenis pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abendroth, A. K., & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256. <https://doi.org/10.1177%2F0950017011398892>
- Aggarwal, N. (2015). Work life balance in e-age: a study of women employees. *International Journal of Computer Science and Technology*, 6(1), 79-85.
- Agung, I. M. (2016). *Aplikasi spss untuk penelitian psikologi*. Al-Mujtahadah.
- Akhtarsha, U. S. (2014). Work life balance: an emotional intelligence strategy for a peaceful and satisfying atmosphere at home and workplace. *International Journal of Scientific Research*, 3(4), 1-13. <https://www.doi.org/10.36106/ijsr>
- Aldily, R. (2019). *SEQ sosial & emosi: memaksimalkan kesadaran sosial & emosi*. Psikologi Corner.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (12th Edition). Kogan Page.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Indikator pasar tenaga kerja indonesia Februari 2019*. BPS RI.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Indikator pasar tenaga kerja indonesia Februari 2021*. Badan Pusat Statistik.
- Bakri, M. H. (2018). *Asuhan keperawatan keluarga*. Pustaka Mahardika.
- Bethania, M. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(2), 94-99.
- Bukhori, B. (2012). Hubungan kebermaknaan hidup dan dukungan sosial keluarga dengan kesehatan mental narapidana (studi kasus nara pidana kota semarang). *Jurnal ad-din*, 4(1), 1-19.

- Casmini. (2007). *Emosional parenting: dasar-dasar pengasuhan kecerdasan emosi Anak*. Pilar Mediaciti.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relation*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177%2F0018726700536001>
- Fatmawati, F., Nurviani, R., & Ilham, R. (2018). Efektivitas pelatihan empati dalam mengurangi konflik perkawinan pada pasangan suami istri yang berada pada tahun awal pernikahan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 165-176. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2954>
- Fauzi, M. (2018). *Psikologi keluarga*. PSP Nusantara Press
- Fauzizatushifa, N. (2016) *Pengaruh keseimbangan media sosial, dukungan keluarga dan households income terhadap keseimbangan kerja-kehidupan perempuan pekerja*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Diakses pada tanggal 22 Mei 2021. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/52643>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariat dengan program ibm spss* (Edisi 7). Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2017). Komitmen beragama dan kepuasan perkawinan pada pasangan yang bekerja menjadi tenaga kerja Indonesia. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 143-157. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2172>
- Ginanjar, A. (2005). *ESQ: emosional spiritual quotien*. ARGA.
- Goleman, D. (2016). *Kecerdasan emosional: mengapa EI lebih penting daripada IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gordon, J. R., & Whelan-Berry, K. S. (2004). It takes two to tango: An empirical study of perceived spousal/partner support for working women. *Women in management review*, 19(5), 260-273. <https://doi.org/10.1108/09649420410545980>
- 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)

- Gupta, S. (2016). Emotional intelligence and work life balance of employees in the information technology industry. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(3), 1-5. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000201>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101.
- Hanurawan, F. (2018). *Psikologi sosial terapan untuk pemecahan masalah perilaku sosial*. PT Rajagrafindo Persada.
- Islami, H. F., & Susilarini, T. (2021). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan work family balance pada karyawan yang sudah menikah di bank mandiri area jakarta imam bonjol. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1-7.
- Khusdiana, A. E. (2019). *Hubungan antara family support dengan work Life Balance pada karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Kareb (Distributor) Kabupaten Bojonegoro*. Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya. Diakses pada tanggal 8 Mei 2021. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/34926>
- Kumalasari, F., & Ahyani, L. N. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 19-28.
- Kurniawati, M. S. (2012). *Dampak social support pada penurunan simptom delusi referensi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Diakses pada tanggal 23 Juni 2021. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/2248>
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh relation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada wanita pekerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8(2), 121-126. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v8i2.8621>
- Lestari, S. (2012). *Psikologi keluarga: penanaman nilai dan penanganan konflik dalam keluarga*. Prenada Media.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: challenges and solutions*. Society for Human Resource Management Research Quarterly.
- Manizar, E. H. (2016). Mengelola kecerdasan emosi. *Tadrib*, 2(2), 198-213.

- Maris, H. (2019). *Pengaruh kultur sekolah dan status sosial ekonomi orang tua terhadap kecerdasan emosional anak smp di kota Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses pada tanggal 6 Juni 2021. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/67415>
- Martiany, Dina. (2019) Tantangan dan Peluang Revolusi Industri 4.0 Bagi Perempuan, *Bidang Kesejahteraan Sosial Info Singkat*. Vol. 11, NO. 05, Halaman 13-15. Diunduh dari: <http://berkas.dpr.go.id> tanggal 25 Februari 2021.
- McCormack, M. (2006). *Ukurlah EQ anda: tes mandiri mengukur dan meningkatkan kecerdasan emosi*. Prestasi Pustakaraya.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for work-life balance: closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group. Inc.
- Meyer, H. R. (2007). *Manajemen dengan kecerdasan emosional*. Penerbit Medium.
- Milkie, M. A., Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2010). Time with children, children's well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1329-1343. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00768.x>
- Nadirawati. (2018). *Asuhan keperawatan keluarga: teori dan praktek*. PT Refika Aditama.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan spss*. CV Andi Offset.
- Nuraini, P., & Shaleh, A. R. (2021). Meneliti sikap peran gender sebagai moderator kepribadian, dukungan sosial, dan tanggung jawab pengasuhan anak dalam keseimbangan kehidupan kerja perempuan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 229-244.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap *work-life balance* pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variabel intervening pada pt berlian jasa terminal indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 58-72.

- Padma, S., & Reddy, M. S. (2013). Role of family support in balancing personal and work life of women employees. *International Journal of Computational Engineering & Management*, 16(3), 93-97.
- Papalia, D. E. (2014). *Menyelami perkembangan manusia*. Salemba Humanika.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri belajar spss*. Mediakom.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: pengolahan data terpraktis*. Andi Offset.
- Putri, N. M., & Purwanti, E. Y. (2012). Analisis penawaran tenaga kerja wanita menikah dan faktor yang mempengaruhinya di kabupaten Brebes. *Diponegoro Journal Of Economics*, 1(1), 2-13.
- Rahmaharyati, A., Wibhawa, B., & Nurwati, N. (2017). Peran ganda buruh perempuan sektor industri dalam keluarga. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 129-389. <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i2.14290>
- Rosiana, D. (2007). Mengatasi konflik peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga pada tenaga kerja wanita di indonesia. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 23(2), 271-287.
- Santiyafatni, K. M. (2018). *Peran dukungan sosial dan kecerdasan emosi terhadap work-life balance pada pekerja wanita*. Skripsi. Universitas Gadjah Mada. Diakses pada tanggal 9 April 2021. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/165790>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: biopsychological interactions* (Edition 7). John Wiley & Sons Inc
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>
- Sharma, L. N. (2014). Emotional intelligence as corelate to work life balance (A case study of Sidhi MP). *Global Journal of Finance and Management*, 6(6), 551-556.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: an integrative review. *Applied Research Quality Life*, 13, 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

- Sjöberg, L. (2008). *Emotional intelligence and life adjustment: perspectives on educational & positive psychology*. Peter Lang Publishing
- Sugiyono. (2015). *Metodologi penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syam, M., & Prayogi, R. (2020). *Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BankMandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Diakses pada tanggal 18 Agustus 2021. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/17473>
- Taylor, S. (2018). *Health psychology*. McGraww Hill
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320-327. <https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p11>
- Utami, S. (2019). Eksistensi perkembangan perekonomian perempuan di era digitalisasi. *AN-NISA: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 12(1), 596-609. <http://dx.doi.org/10.30863/annisa.v12i1.454>
- Yurawanti, D. (2016). *Faktor dukungan keluarga dan masyarakat terhadap keaktifan kader pada kegiatan posyandu di desa purwojati*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Diakses pada tanggal 4 Maret 2021. <http://repository.ump.ac.id/id/eprint/754>

LAMPIRAN
BLUEPRINT ALAT UKUR

1. Blueprint Skala Work-life balance

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keseimbangan waktu	Mampu memberi waktu secara seimbang pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan	1,2,5,6	3,4,7,8	8
2.	Keseimbangan keterlibatan	Mampu terlibat dengan maksimal dalam peran pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan	9,10,13,14	11,12,15,16	8
3.	Keseimbangan kepuasan	Merasa puas dengan setiap peran yang dijalani	17,18,21,22	19,20,23,24	8
Jumlah			12	12	24

ASPEK	INDIKATOR	AITEM	
		FAVORABLE	UNFAVORABLE
Keseimbangan waktu	Mampu memberi waktu secara seimbang pada pekerjaan dan	1. Sepulang dari bekerja saya dapat menyempatkan waktu untuk mengikuti acara di lingkungan tempat saya tinggal	3. Waktu saya untuk berinteraksi dengan tetangga dan teman menjadi terbatas karena harus bekerja

	kehidupan di luar pekerjaan		
		2. Dalam keseharian saya tetap memiliki waktu untuk melakukan aktivitas bersama keluarga meskipun sibuk bekerja	4. Jadwal kerja yang padat membuat saya kesulitan untuk mengikuti acara bersama keluarga
		5. Saya tetap meluangkan waktu untuk mengurus anak dan suami dalam keseharian	7. Kesibukan kerja membuat komunikasi saya dengan keluarga menjadi terbatas
		6. Walaupun sibuk bekerja saya tetap meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan atau hobby yang saya minati	8. Waktu saya terbatas untuk berkumpul dengan keluarga dikarenakan harus bekerja lembur
Keseimbangan keterlibatan	Mampu terlibat dengan maksimal dalam peran pekerjaan maupun	9. Saya tetap dapat mengawasi perkembangan dan aktifitas anak meskipun sibuk bekerja	11. Saya merasa gelisah dan kurang fokus bekerja karena memikirkan keadaan anak-anak dirumah

	kehidupan di luar pekerjaan	10. Saya mampu menyelesaikan tanggung jawab di rumah tanpa mengganggu aktivitas saya di tempat kerja	12. Beberapa pekerjaan rumah tangga terbengkalai karena saya kelelahan setelah bekerja
		13. Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun sedang mengalami masalah dalam keluarga	15. Saya belum dapat mendampingi anak belajar karena kelelahan sehabis bekerja
		14. Saya dapat mengikuti kegiatan di lingkungan masyarakat walaupun memiliki kesibukan mengurus rumah tangga dan bekerja	16. Konsentrasi kerja saya terganggu ketika ada masalah keluarga
Keseimbangan kepuasan	Merasa puas dengan setiap peran yang dijalani	17. Menjadi seorang ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja merupakan suatu hal yang menyenangkan bagi saya	19. Menjalani tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga yang berat membuat saya sempat berpikir untuk berhenti bekerja sehingga dapat fokus mengurus rumah tangga

		<p>18. Saya menjalani peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja dengan senang hati</p>	<p>20. Saya merasa bersalah karena sibuk bekerja membuat saya sulit untuk mengasuh anak dengan maksimal</p>
		<p>21. Semua yang saya lakukan untuk pekerjaan serta keluarga susah sesuai dengan harapan saya</p>	<p>23. Saya merasakan kehidupan yang kurang menyenangkan dengan keluarga karena kesibukan saya dalam bekerja</p>
		<p>22. Dalam menjalani tanggung jawab di dalam keluarga dan pekerjaan saya lakukan dengan bersemangat</p>	<p>24. Saya merasa terpaksa dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup</p>

2. *Blurprint* Skala Dukungan Keluarga

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Dukungan Instrumental	Merasa mendapat bantuan mengerjakan urusan rumah tangga dari keluarga	1, 2	3, 4	8
		Merasa mendapat bantuan materi dan jasa dari keluarga	5, 6	7, 8	
2.	Dukungan Emosional	Merasa mendapat kepedulian dari keluarga	9, 10 13, 14	11, 12 15, 16	8
3.	Dukungan Informasi	Merasa mendapat informasi, arahan atau saran dari keluarga	17, 18	19, 20	8
		Merasa mendapat nasihat dari keluarga	21, 22	23, 24	
4.	Dukungan Penghargaan	Merasa mendapat penghargaan positif dari keluarga	25, 26	27, 28	4
Jumlah			14	14	28

ASPEK	INDIKATOR	AITEM	
		FAVORABLE	UNFAVORABLE

Dukungan Instrumental	Merasa mendapat bantuan mengerjakan urusan rumah tangga dari keluarga	1. Saya dan anggota keluarga bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan rumah.	3. Keluarga saya mengabaikan tugas rumah tangga yang belum dapat saya kerjakan
		2. Keluarga saya membantu melakukan lebih banyak tugas rumah tangga ketika saya mengalami hari yang sibuk di tempat kerja	4. Keluarga saya memberi saya terlalu banyak tanggung jawab tugas rumah tangga
	Merasa mendapat bantuan materi dan jasa dari keluarga	5. Keluarga bersedia membantu saya dalam mengurus anak-anak	7. Keluarga saya acuh tak acuh ketika saya membutuhkan bantuan karena mengurus kesibukan masing masing
		6. Keluarga, orang tua dan kerabat saya bersedia memberi saya bantuan sejumlah uang kepada saya	8. Suami saya terlalu sibuk dengan urusannya sehingga saya terlalu lelah mengerjakan urusan rumah tangga
Dukungan Emosional	Merasa mendapat kepedulian dari keluarga	9. Keluarga akan memberikan semangat kepada saya apabila saya mengalami masalah di tempat kerja	11. Keluarga saya tidak bertanya tentang bagaimana pekerjaan saya

		10. Ketika saya memiliki hari yang berat di tempat kerja, anggota keluarga berusaha untuk menghibur saya.	12. Keluarga saya tidak peduli mengenai keadaan diri saya
		13. Keluarga saya akan mendengarkan keluh kesah permasalahan yang saya alami	15. Anggota keluarga saya tidak tertarik mendengarkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya.
		14. Ketika terlalu lelah bekerja anggota keluarga saya menunjukkan bahwa mereka mengerti keadaan saya	16. Saya merasa keluarga tidak mengerti perasaan saya
Dukungan Informasi	Merasa mendapat informasi, arahan atau saran dari keluarga	17. Keluarga akan memberitahukan hal-hal penting yang sedang terjadi ketika saya tidak mengetahuinya	19. Keluarga membiarkan saya membuat keputusan sendiri tanpa memberikan saran yang saya butuhkan
		18. Suami saya dapat diajak berdiskusi untuk menemukan	20. Dalam mengatasi masalah biasanya saya lakukan sendiri tanpa

		jalan keluar dari masalah yang saya hadapi	meminta arahan dari keluarga
	Merasa mendapat nasihat dari keluarga	21. Suami saya akan memberikan nasihat yang saya butuhkan ketika bingung mengatasi suatu masalah	23. Untuk mengatasi masalah saya terbiasa menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan suami
		22. Orang tua saya akan memberi nasihat mengenai masalah dalam keluarga maupun pekerjaan	24. Keluarga saya membiarkan permasalahan yang saya alami tanpa memberikan nasihat dan solusi
Dukungan Penghargaan	Merasa mendapat penghargaan positif dari keluarga	25. Ketika saya sukses di tempat kerja, anggota keluarga saya menunjukkan bahwa mereka bangga dengan saya.	27. Keluarga menganggap pencapaian saya dalam bekerja sebagai sesuatu yang biasa saja
		26. Anggota keluarga saya senang dan memberi pujian ketika saya mencapai kinerja yang bagus di tempat kerja.	28. Keluarga kurang menghargai terhadap apa yang saya capai dalam pekerjaan.

--	--	--	--

3.Blueprint Skala Kecerdasan Emosi

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Mengenali emosi diri	Mampu memahami emosi diri	1, 2	3, 4	8
		Mampu memahami penyebab timbulnya emosi	5, 6	7, 8	
2.	Mengelola emosi diri	Mampu mengendalikan emosi	9, 10	11, 12	8
		Mampu mengekspresikan emosi dengan tepat	13, 14	15, 16	
3.	Motivasi	Memiliki sifat optimis dalam diri	17, 18	19, 20	8
		Mampu bertahan menghadapi tantangan	21, 22	23, 24	
4.	Mengenali emosi orang lain	Peka terhadap perasaan orang lain	25, 26	27, 28	8
		Mendengarkan dan memahami masalah orang lain	29, 30	31, 32	
5.	Mengelola hubungan	Mampu berkomunikasi dengan baik	33, 34	35, 36	8

	dengan orang lain	Mampu bekerjasama dengan orang lain	37, 38	39, 40	
Jumlah			20	20	40

ASPEK	INDIKATOR	AITEM	
		FAVORABLE	UNFAVORABLE
Mengenali emosi diri	Mampu mengenali dan memahami emosi diri	1.Saya dapat memahami perasaan yang sedang saya rasakan dalam kondisi apapun	3.Dalam kondisi lelah saya mengabaikan perasaan yang sedang saya rasakan
		2. Saya menyadari bahwa apa yang saya katakan sesuai dengan apa yang saya rasakan	4. Terkadang apa yang saya rasakan tidak sesuai dengan perkataan saya
	Mampu memahami penyebab timbulnya emosi	5. Sebelum bertindak untuk melakukan sesuatu saya akan memahami terlebih dahulu kondisi emosi yang sedang saya rasakan	7. Terkadang saya bimbang kenapa saya merasa sedih

		6. Saya memahami hal-hal yang memunculkan perasaan positif pada diri saya	8. Saya sulit memahami hal-hal apa yang membuat saya merasa kecewa
Mengelola emosi diri	Mampu mengendalikan emosi	9. Saya mampu untuk tetap fokus meskipun dalam situasi yang tidak baik	11. Saya merasa sulit menyelesaikan pekerjaan ketika sedang banyak masalah
		10. Saya mampu berpikir dengan jernih meskipun dalam situasi yang tidak baik	12. Saya membutuhkan waktu lama untuk meredakan kemarahan saya
	Mampu mengekspresikan emosi dengan tepat	13. Sebelum melakukan sesuatu pada orang lain saya mempertimbangkan apakah saya sedang dalam kondisi perasaan baik atau tidak	15. Terkadang tanpa sadar saya meluapkan kemarahan kepada orang lain
		14. Sebelum saya mengungkapkan emosi yang dirasakan saya memikirkan terlebih dahulu dampak yang akan ditimbulkan	16. Terkadang emosi menguasai diri saya, sehingga apa yang saya lakukan tidak terkendali

Memotivasi diri	Memiliki sifat optimis dalam diri	17. Saya dapat bangkit dari kegagalan yang saya alami	19. Saya merasa lelah untuk mencoba lagi ketika saya gagal
		18. Saya merasa diri saya mampu menghadapi kesulitan-kesulitan dalam hidup	20. Saya merasa putus asa ketika mengalami kegagalan dalam hidup saya
	Mampu bertahan menghadapi tantangan	21. Saya akan mencari solusi dari permasalahan yang sedang saya alami	23. Saya merasa tidak semangat ketika menghadapi berbagai kesulitan
		22. Saya berusaha mengembangkan kemampuan kerja untuk menunjang karir saya	24. Saya merasa sulit untuk membangkitkan semangat dalam diri saya
Mengenali emosi orang lain	Peka terhadap orang lain	25. Saya mampu memahami pola pikir orang lain	27. Ketika terlalu lelah saya sulit memahami perasaan dan permasalahan orang lain
		26. Saya dapat memahami orang lain ketika mereka sedang banyak masalah	28. saya sulit menebak apa perasaan yang sedang dirasakan orang lain

	Mendengarkan dan memahami masalah orang lain	29. Ketika orang lain bercerita pada saya maka saya dapat memahami perasaannya	31. Saya sulit memahami permasalahan yang dialami orang lain ketika saya tidak mengalami masalah tersebut
		30. Saya merasa menjadi pendengar yang baik untuk orang lain dan mencoba memahami apa yang sedang mereka dirasakan	32. Ketika memandang persoalan, saya menilai hal tersebut hanya dengan pandangan pribadi
Mengelola hubungan dengan orang lain	Mampu berkomunikasi dengan baik	33. Dalam kesibukan kerja yang saya jalani, saya tetap menjaga komunikasi yang baik dengan keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar	35. Saya sulit menjalin keakraban dengan orang yang baru saya kenal
		34. Saya terbiasa menjalin keakraban dengan orang lain	36. Saya sulit untuk menyelesaikan permasalahan dengan orang lain
	Mampu bekerjasama dengan orang lain	37. Saya merupakan seorang yang aktif dalam pekerjaan maupun dalam lingkungan tempat tinggal	39. Saya menghindar untuk mengikuti kegiatan di lingkungan tempat saya tinggal

		38. Saya mampu bekerjasama dengan orang lain yang tidak saya sukai	40. Saya merupakan seorang yang sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar
--	--	--	---

IDENTITAS RESPONDEN

Dengan ini saya secara sukarela bersedia untuk mengisi angket ini.

Nama Lengkap :

Usia :

Jumlah Anak :

PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan ikuti petunjuk pengisian dan informasi di bawah ini.

1. Di bawah ini akan disajikan pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan diri anda. Mohon dibaca dengan teliti dan berilah tanda checklist (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Ada empat pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan dengan maksud sebagai berikut:
SS: Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS: Tidak sesuai
STS: Sangat Tidak Sesuai
2. Mohon dijawab sejujurnya, sesuai dengan keadaan diri anda, jika ada pernyataan yang belum anda alami, anda dapat memposisikan ketika anda terlibat di dalamnya/mengalaminya
3. Informasi atau jawaban yang anda berikan bersifat personal dan dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, **dimohon dengan sangat agar anda bersedia memberikan informasi/jawaban sesuai dengan keadaan, kondisi, pilihan, maupun pandangan yang sebenarnya, yang sesuai atau mendekati diri anda.**
4. Kesiediaan anda dalam kerja sama ini (pengisian angket) sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terima kasih, semoga anda selalu dalam kebahagiaan, kesehatan, dan kesuksesan.

1. Skala Work-life balance

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sepulang dari bekerja saya dapat menyempatkan waktu untuk mengikuti acara di lingkungan tempat saya tinggal				
2	Dalam keseharian saya tetap memiliki waktu untuk melakukan aktivitas bersama keluarga meskipun sibuk bekerja				

3	Waktu saya untuk berinteraksi dengan tetangga dan teman menjadi terbatas karena harus bekerja				
4	Jadwal kerja yang padat membuat saya kesulitan untuk mengikuti acara bersama keluarga				
5	Saya tetap meluangkan waktu untuk mengurus anak dan suami dalam keseharian				
6	Walaupun sibuk bekerja saya tetap meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan atau hobby yang saya minati				
7	Kesibukan kerja membuat komunikasi saya dengan keluarga menjadi terbatas				
8	Waktu saya terbatas untuk berkumpul dengan keluarga dikarenakan harus bekerja lembur				
9	Saya tetap dapat mengawasi perkembangan dan aktitas anak meskipun sibuk bekerja				
10	Saya mampu menyelesaikan tanggung jawab di rumah tanpa mengganggu aktivitas saya di tempat kerja				
11	Saya merasa gelisah dan kurang fokus bekerja karena memikirkan keadaan anak-anak dirumah				
12	Beberapa pekerjaan rumah tangga terbengkalai karena saya kelelahan setelah bekerja				
13	Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun sedang mengalami masalah dalam keluarga				
14	Saya dapat mengikuti kegiatan di lingkungan masyarakat walaupun memiliki kesibukan mengurus rumah tangga dan bekerja				

15	Saya belum dapat mendampingi anak belajar karena kelelahan sehabis bekerja				
16	Konsentrasi kerja saya terganggu ketika ada masalah keluarga				
17	Menjadi seorang ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja merupakan suatu hal yang menyenangkan bagi saya				
18	Saya menjalani peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja dengan senang hati				
19	Menjalani tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga yang berat membuat saya sempat berpikir untuk berhenti bekerja sehingga dapat fokus mengurus rumah tangga				
20	Saya merasa bersalah karena sibuk bekerja membuat saya sulit untuk mengasuh anak dengan maksimal				
21	Semua yang saya lakukan untuk pekerjaan serta keluarga susah sesuai dengan harapan saya				
22	Dalam menjalani tanggung jawab di dalam keluarga dan pekerjaan saya lakukan dengan bersemangat				
23	Saya merasakan kehidupan yang kurang menyenangkan dengan keluarga karena kesibukan saya dalam bekerja				
24	Saya merasa terpaksa dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup				

2. Skala Dukungan Keluarga

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dan anggota keluarga bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan rumah.				
2	Keluarga saya membantu melakukan lebih banyak tugas rumah tangga ketika saya mengalami hari yang sibuk di tempat kerja				
3	Keluarga saya mengabaikan tugas rumah tangga yang belum dapat saya kerjakan				
4	Keluarga saya memberi saya terlalu banyak tanggung jawab tugas rumah tangga				
5	Keluarga bersedia membantu saya dalam mengurus anak-anak				
6	Anggota keluarga, orang tua dan kerabat saya bersedia memberi saya bantuan sejumlah uang kepada saya				
7	Keluarga saya acuh tak acuh ketika saya membutuhkan bantuan karena mengurus kesibukan masing masing				
8	Suami saya terlalu sibuk dengan urusannya sehingga saya terlalu lelah mengerjakan urusan rumah tangga				
9	Keluarga akan memberikan semangat kepada saya apabila saya mengalami masalah di tempat kerja				
10	Ketika saya memiliki hari yang berat di tempat kerja, anggota keluarga berusaha untuk menghibur saya				
11	Keluarga saya tidak bertanya tentang bagaimana pekerjaan saya				
12	Keluarga saya tidak peduli mengenai keadaan diri saya				

13	Keluarga saya akan mendengarkan keluh kesah permasalahan yang saya alami				
14	Ketika terlalu lelah bekerja anggota keluarga saya menunjukkan bahwa mereka mengerti keadaan saya				
15	Anggota keluarga saya tidak tertarik mendengarkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya.				
16	Saya merasa keluarga tidak mengerti perasaan saya				
17	Keluarga akan memberitahukan hal-hal penting yang sedang terjadi ketika saya tidak mengetahuinya				
18	Suami saya dapat diajak berdiskusi untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang saya hadapi				
19	Keluarga membiarkan saya membuat keputusan sendiri tanpa memberikan saran yang saya butuhkan				
20	Dalam mengatasi masalah biasanya saya lakukan sendiri tanpa meminta arahan dari keluarga				
21	Suami saya akan memberikan nasihat yang saya butuhkan ketika bingung mengatasi suatu masalah				
22	Orang tua saya akan memberi nasihat mengenai masalah dalam keluarga maupun pekerjaan				
23	Untuk mengatasi masalah saya terbiasa menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan suami				
24	Keluarga saya membiarkan permasalahan yang saya alami tanpa memberikan nasihat dan solusi				
25	Ketika saya sukses di tempat kerja, anggota keluarga saya menunjukkan bahwa mereka bangga dengan saya.				

26	Anggota keluarga saya senang dan memberi pujian ketika saya mencapai kinerja yang bagus di tempat kerja.				
27	Keluarga menganggap pencapaian saya dalam bekerja sebagai sesuatu yang biasa saja				
28	Keluarga kurang menghargai terhadap apa yang saya capai dalam pekerjaan				

3. Skala Kecerdasan Emosi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat memahami perasaan yang sedang saya rasakan dalam kondisi apapun				
2	Saya menyadari bahwa apa yang saya katakan sesuai dengan apa yang saya rasakan				
3	Dalam kondisi lelah saya mengabaikan perasaan yang sedang saya rasakan				
4	Terkadang apa yang saya rasakan tidak sesuai dengan perkataan saya				
5	Sebelum bertindak untuk melakukan sesuatu saya akan memahami terlebih dahulu kondisi emosi yang sedang saya rasakan				
6	Saya memahami hal-hal yang memunculkan perasaan positif pada diri saya				
7	Terkadang saya bimbang kenapa saya merasa sedih				
8	Saya sulit memahami hal-hal apa yang membuat saya merasa kecewa				

9	Saya mampu untuk tetap fokus meskipun dalam situasi yang tidak baik				
10	Saya mampu berpikir dengan jernih meskipun dalam situasi yang tidak baik				
11	Saya merasa sulit menyelesaikan pekerjaan ketika sedang banyak masalah				
12	Saya membutuhkan waktu lama untuk meredakan kemarahan saya				
13	Sebelum melakukan sesuatu pada orang lain saya mempertimbangkan apakah saya sedang dalam kondisi perasaan baik atau tidak				
14	Sebelum saya mengungkapkan emosi yang dirasakan saya memikirkan terlebih dahulu dampak yang akan ditimbulkan				
15	Terkadang tanpa sadar saya meluapkan kemarahan kepada orang lain				
16	Terkadang emosi menguasai diri saya, sehingga apa yang saya lakukan tidak terkendali				
17	Saya dapat bangkit dari kegagalan yang saya alami				
18	Saya merasa diri saya mampu menghadapi kesulitan-kesulitan dalam hidup				
19	Saya merasa lelah untuk mencoba lagi ketika saya gagal				
20	Saya merasa putus asa ketika mengalami kegagalan dalam hidup saya				
21	Saya akan mencari solusi dari permasalahan yang sedang saya alami				

22	Saya berusaha mengembangkan kemampuan kerja untuk menunjang karir saya				
23	Saya merasa tidak semangat ketika menghadapi berbagai kesulitan				
24	Saya merasa sulit untuk membangkitkan semangat dalam diri saya				
25	Saya mampu memahami pola pikir orang lain				
26	Saya dapat memahami orang lain ketika mereka sedang banyak masalah				
27	Ketika terlalu lelah saya sulit memahami perasaan dan permasalahan orang lain				
28	Saya sulit menebak apa perasaan yang sedang dirasakan orang lain				
29	Ketika orang lain bercerita pada saya maka saya dapat memahami perasaannya				
30	Saya merasa menjadi pendengar yang baik untuk orang lain dan mencoba memahami apa yang sedang mereka dirasakan				
31	Saya sulit memahami permasalahan yang dialami orang lain ketika saya tidak mengalami masalah tersebut				
32	Ketika memandang persoalan, saya menilai hal tersebut hanya dengan pandangan pribadi				
33	Dalam kesibukan kerja yang saya jalani, saya tetap menjaga komunikasi yang baik dengan keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar				
34	Saya terbiasa menjalin keakraban dengan orang lain				

35	Saya sulit menjalin keakraban dengan orang yang baru saya kenal				
36	Saya sulit untuk menyelesaikan permasalahan dengan orang lain				
37	Saya merupakan seorang yang aktif dalam pekerjaan maupun dalam lingkungan tempat tinggal				
38	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain yang tidak saya sukai				
39	Saya menghindar untuk mengikuti kegiatan di lingkungan tempat saya tinggal				
40	Saya merupakan seorang yang sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar				

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS SKALA

1. Skala Work-life Balance

Putaran Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	66.93	59.030	.243	.840
Aitem2	66.03	57.964	.439	.834
Aitem3	67.33	59.471	.171	.844
Aitem4	66.63	57.413	.381	.835
Aitem5	65.97	58.102	.415	.834
Aitem6	66.33	56.989	.511	.831
Aitem7	66.27	56.340	.497	.831
Aitem8	66.90	56.024	.467	.832
Aitem9	66.20	57.338	.694	.829
Aitem10	66.43	57.426	.361	.836

Aitem11	66.77	57.426	.287	.840
Aitem12	67.00	56.690	.440	.833
Aitem13	66.43	60.599	.078	.847
Aitem14	66.90	59.541	.159	.844
Aitem15	66.50	59.155	.389	.836
Aitem16	66.80	58.372	.288	.839
Aitem17	66.13	55.775	.665	.826
Aitem18	66.03	57.413	.506	.832
Aitem19	66.97	56.447	.318	.840
Aitem20	67.07	53.513	.515	.829
Aitem21	66.43	57.220	.413	.834
Aitem22	66.20	57.407	.574	.831
Aitem23	66.33	56.989	.462	.832
Aitem24	66.37	54.447	.566	.827

Putaran Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem2	50.60	43.559	.490	.861
Aitem4	51.20	42.097	.530	.859
Aitem5	50.53	43.844	.442	.863
Aitem6	50.90	42.300	.614	.857
Aitem7	50.83	41.868	.571	.858
Aitem8	51.47	40.809	.616	.855
Aitem9	50.77	43.426	.689	.858
Aitem10	51.00	42.897	.418	.864
Aitem12	51.57	43.702	.341	.867
Aitem15	51.07	45.651	.274	.868
Aitem17	50.70	41.872	.686	.854
Aitem18	50.60	43.352	.519	.860
Aitem19	51.53	42.947	.284	.874
Aitem20	51.63	40.723	.454	.865
Aitem21	51.00	42.897	.455	.862
Aitem22	50.77	43.771	.524	.861
Aitem23	50.90	42.921	.480	.861
Aitem24	50.93	40.202	.632	.854

Putaran Ketiga

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem2	45.20	37.338	.497	.868
Aitem4	45.80	35.959	.538	.866
Aitem5	45.13	37.361	.485	.868
Aitem6	45.50	35.914	.658	.861
Aitem7	45.43	35.564	.603	.863
Aitem8	46.07	34.685	.633	.861
Aitem9	45.37	37.137	.716	.863
Aitem10	45.60	36.455	.454	.870
Aitem12	46.17	37.799	.307	.876
Aitem17	45.30	35.872	.679	.861
Aitem18	45.20	37.269	.507	.867
Aitem20	46.23	35.564	.379	.878
Aitem21	45.60	36.455	.493	.868
Aitem22	45.37	37.689	.506	.868
Aitem23	45.50	36.741	.486	.868
Aitem24	45.53	34.671	.587	.864

2. Skala Dukungan Keluarga

Putaran Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	81.53	126.395	.700	.929
Aitem2	81.83	131.799	.184	.936
Aitem3	81.87	131.292	.397	.933
Aitem4	81.80	129.062	.543	.931
Aitem5	81.33	132.782	.191	.935
Aitem6	82.40	133.421	.065	.939
Aitem7	81.70	125.597	.626	.930
Aitem8	81.80	123.407	.773	.928
Aitem9	81.57	125.426	.648	.930
Aitem 10	81.77	126.254	.612	.930
Aitem 11	82.53	122.602	.684	.929
Aitem 12	81.73	126.754	.561	.931
Aitem 13	81.77	125.426	.739	.929
Aitem 14	81.67	127.678	.648	.930
Aitem 15	82.07	124.271	.779	.928

Aitem16	81.93	122.340	.772	.928
Aitem17	81.73	133.651	.152	.935
Aitem18	81.77	121.633	.721	.928
Aitem19	82.37	126.171	.587	.930
Aitem20	82.27	121.582	.755	.928
Aitem21	81.80	121.959	.645	.930
Aitem22	81.93	123.306	.764	.928
Aitem23	82.37	122.447	.621	.930
Aitem24	82.00	124.207	.615	.930
Aitem25	81.77	128.323	.428	.932
Aitem26	81.80	129.407	.340	.934
Aitem27	82.17	125.040	.615	.930
Aitem28	81.93	126.478	.663	.930

Putaran Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	69.10	116.783	.679	.944
Aitem3	69.43	121.426	.377	.947

Aitem4	69.37	119.413	.513	.946
Aitem7	69.27	116.340	.585	.945
Aitem8	69.37	113.689	.771	.943
Aitem9	69.13	115.844	.630	.944
Aitem10	69.33	116.161	.629	.944
Aitem11	70.10	112.576	.702	.943
Aitem12	69.30	116.976	.553	.945
Aitem13	69.33	115.471	.750	.943
Aitem14	69.23	117.840	.641	.944
Aitem15	69.63	114.585	.771	.943
Aitem16	69.50	112.672	.770	.942
Aitem18	69.33	111.333	.758	.943
Aitem19	69.93	115.789	.624	.944
Aitem20	69.83	111.316	.792	.942
Aitem21	69.37	111.344	.696	.944
Aitem22	69.50	113.776	.749	.943
Aitem23	69.93	111.444	.692	.944
Aitem24	69.57	113.702	.660	.944
Aitem25	69.33	118.644	.409	.947
Aitem26	69.37	119.689	.322	.948
Aitem27	69.73	115.789	.577	.945
Aitem28	69.50	117.017	.630	.944

3. Skala Kecerdasan Emosi

Putaran Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	109.10	138.990	.281	.899
Aitem2	109.33	133.609	.534	.895
Aitem3	110.10	139.197	.228	.900
Aitem4	110.20	135.062	.460	.896
Aitem5	109.40	134.869	.437	.897
Aitem6	109.10	137.955	.485	.897
Aitem7	110.20	134.303	.424	.897
Aitem8	109.87	135.913	.411	.897
Aitem9	109.43	133.357	.614	.894
Aitem10	109.57	132.737	.637	.894
Aitem11	109.87	135.361	.513	.896
Aitem12	109.83	139.109	.299	.899

Aitem13	109.17	138.144	.392	.898
Aitem14	109.23	137.013	.420	.897
Aitem15	110.00	140.966	.134	.902
Aitem16	110.00	134.000	.501	.896
Aitem17	109.10	137.403	.631	.896
Aitem18	109.13	137.913	.615	.896
Aitem19	109.57	134.047	.556	.895
Aitem20	109.50	137.224	.519	.896
Aitem21	108.93	137.857	.500	.896
Aitem22	109.10	135.128	.579	.895
Aitem23	109.63	136.033	.393	.898
Aitem24	109.63	138.240	.272	.900
Aitem25	109.43	135.082	.602	.895
Aitem26	109.17	140.351	.385	.898
Aitem27	109.97	138.516	.350	.898
Aitem28	109.73	138.340	.325	.898
Aitem29	109.10	139.817	.388	.898
Aitem30	109.03	141.895	.166	.900
Aitem31	109.70	142.217	.081	.902
Aitem32	109.77	137.013	.408	.897
Aitem33	109.13	136.947	.520	.896
Aitem34	109.33	138.437	.337	.898
Aitem35	109.70	133.734	.545	.895
Aitem36	109.63	135.551	.580	.895
Aitem37	109.50	138.328	.379	.898
Aitem38	109.60	137.490	.404	.897
Aitem39	109.80	139.752	.212	.900
Aitem40	109.40	140.041	.210	.900

Putaran Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem2	84.93	101.857	.529	.905
Aitem4	85.80	102.303	.509	.906
Aitem5	85.00	103.103	.423	.907
Aitem6	84.70	105.734	.473	.906
Aitem7	85.80	102.441	.420	.908
Aitem8	85.47	104.189	.385	.908
Aitem9	85.03	100.861	.666	.903
Aitem10	85.17	100.489	.677	.903
Aitem11	85.47	103.568	.495	.906
Aitem13	84.77	105.289	.432	.907
Aitem14	84.83	104.420	.446	.907
Aitem16	85.60	102.041	.506	.906
Aitem17	84.70	105.252	.618	.905

Aitem18	84.73	105.582	.615	.905
Aitem19	85.17	102.420	.539	.905
Aitem20	85.10	104.921	.523	.906
Aitem21	84.53	105.568	.496	.906
Aitem22	84.70	102.976	.592	.904
Aitem23	85.23	104.116	.379	.908
Aitem25	85.03	102.585	.645	.904
Aitem26	84.77	107.013	.476	.907
Aitem27	85.57	106.185	.342	.908
Aitem28	85.33	106.713	.267	.909
Aitem29	84.70	107.252	.388	.908
Aitem32	85.37	105.620	.345	.908
Aitem33	84.73	105.030	.492	.906
Aitem34	84.93	105.926	.344	.908
Aitem35	85.30	102.355	.514	.905
Aitem36	85.23	103.357	.592	.904
Aitem37	85.10	105.472	.417	.907
Aitem38	85.20	104.579	.451	.906

Putaran Ketiga

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem2	82.33	97.540	.550	.905
Aitem4	83.20	98.028	.526	.906
Aitem5	82.40	99.076	.422	.908
Aitem6	82.10	101.748	.463	.907
Aitem7	83.20	98.510	.414	.909
Aitem8	82.87	100.051	.390	.908
Aitem9	82.43	96.737	.676	.903
Aitem10	82.57	96.323	.690	.903
Aitem11	82.87	99.706	.481	.907
Aitem13	82.17	101.109	.441	.907
Aitem14	82.23	100.323	.449	.907
Aitem16	83.00	97.862	.517	.906
Aitem17	82.10	101.197	.616	.906
Aitem18	82.13	101.499	.616	.906
Aitem19	82.57	98.530	.530	.906
Aitem20	82.50	100.879	.521	.906
Aitem21	81.93	101.582	.486	.907
Aitem22	82.10	98.990	.588	.905
Aitem23	82.63	100.378	.358	.909
Aitem25	82.43	98.530	.648	.904
Aitem26	82.17	102.902	.477	.907
Aitem27	82.97	102.447	.312	.909
Aitem29	82.10	103.197	.381	.908
Aitem32	82.77	102.047	.307	.910

Aitem33	82.13	100.809	.506	.906
Aitem34	82.33	101.540	.367	.908
Aitem35	82.70	98.148	.526	.906
Aitem36	82.63	99.344	.590	.905
Aitem37	82.50	101.155	.437	.907
Aitem38	82.60	100.662	.439	.907

Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.
Telepon (024) 76433370, Website : fpk.walisongo.ac.id, Email : fpk@walisongo.ac.id

Nomor : B.514/Un.10.7/D1/KM.00.01/04/2021
Lamp. : Proposal
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

29 April 2021

urat Izin Penelitian

Kepada Yth. :
Direktur PT. Elegant Textile Industry
di Desa Kembang Kuning, Jatiluhur, Purwakarta Jawa Barat

urat Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka untuk memenuhi tugas penulisan skripsi bagi mahasiswa Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada :

1. Nama : NAUFAL LATHIP
2. Nim : 1707016046
3. Jurusan : Psikologi
4. Fakultas : Psikologi dan Kesehatan
5. Lokasi Penelitian : PT. Elegant Textile Industry Purwakarta Jawa Barat
6. Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Keluarga dan Kecerdasan Emosi Terhadap Work-Life Balance Karyawan Wanita.

Demikian surat permohonan penelitian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n.Dekan

Wakil Bidang Akademik



Tembusan Yth :

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo (sebagai laporan).

Surat Izin Penelitian



PT. ELEGANT TEXTILE INDUSTRY



Menara Batavia Level 16, Jl. K.H. Mas Mansyur Kav. 126, Jakarta 10220 (Indonesia)
Phone : (62-21) 5722442 (Hunting), Fax. : (62-21) 5720775, E-mail : jkt.pte@adityabirla.com

Surat Keterangan PKL (Praktik Kerja Lapangan)
Nomor : 99/EL/M.3/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Sama
Jabatan : General Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Naufal Lathip
Universitas : UIN Semarang
Fakultas/Prodi : Psikologi & Kesehatan/Psikologi

Bahwa nama yang tersebut di atas telah melakukan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di Perusahaan kami PT Elegant Textile Industry selama 1 minggu terhitung dari tanggal 17 Juni 2021 sampai dengan 23 Juni 2021 guna pengambilan data untuk skripsi yang berjudul "*Pengaruh dukungan Keluarga dan Kecerdasan emosi terhadap Work Life Balance Karyawan Wanita*".

Demikian surat keterangan diberikan dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwakarta, 30 November 2021

PT Elegant Textile Industry

PT. ELEGANT TEXTILE INDUSTRY
UBRUG JATILUHUR
PURWAKARTA
Drs. Sama
General Manager

Factory : Desa Kembang Kuning, PO BOX 08, Jatiluhur, Purwakarta Jawa Barat, Indonesia.
Phone : (62-264) 202151- 4, 200679 • Fax. (62-264) 201047 • E-mail : factory.pte@adityabirla.com.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Naufal Lathip
2. Tempat & Tgl. Lahir : Tegal, 13 November 1996
3. Alamat Rumah : Bekasi Griya Pratama Blo D4 No.15, Kel. Sumber Jaya
Kec. Tambun Selatan, Kab. Bekasi, Jawa Barat
- HP : 082328193268
- E-mail : naufallathip@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal:

- a. SD N Kebalen 02
- b. SMP Negeri 1 Babelan
- c. SMK Taruna Bangsa Kota Bekasi
- d. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

C. Karya Ilmiah

- a. Buku ber-ISBN dengan judul: KKN-Ku Pulang Kampung tapi Aku Masih Bisa Mengabdikan untuk Masyarakat

Semarang, 28 Desember 2021

Penulis



Naufal Lathip

NIM: 1707016046