

## **Stres kerja, *emotional intelligence* dan *work-life balance*: Studi pada karyawan**

**Adisti Mashuri Putri<sup>1</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

**Suroso<sup>2</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

**Karolin Rista<sup>3</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45

Surabaya E-mail: [adistimputri1201@gmail.com](mailto:adistimputri1201@gmail.com)

### **Abstract**

Human resources play an important role in development of an organization. When there is a change in an organization, it will have an impact on higher demand and make employees experience various pressures. Therefore, it is necessary for employees to improve their work-life balance when faced with changing conditions. The purpose of this study is to determine how work stress and emotional intelligence relate to employees' work-life balance. This quantitative type of research uses a correlational approach. This study involved 101 food and beverage employees in Babat District. Participants were selected using a non-probability sampling technique called incidental sampling. Data collection uses three kinds of scales, namely work-life balance referring to aspects of Fisher's (2009), work stress aspects of Robbins (2015), emotional intelligence aspects of Goleman (2009). Data collection was conducted using Google Forms. This study used multiple regression analysis to analyze data. The result of the simultaneous correlation test showed a significant correlation between work stress and emotional intelligence with work-life balance. On the other hand, the result of the partial correlation test of the work stress variable with work-life balance shows a significant negative correlation. While the partial correlation emotional intelligence variable with work-life balance shows a significant positive correlation.

**Keywords:** *Work-Life Balance, Work Stress, Emotional intelligence, Employees.*

### **Abstrak**

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perkembangan suatu organisasi. Ketika didalam suatu organisasi terjadi perubahan akan membawa dampak pada tuntutan yang lebih tinggi dan membuat karyawan mengalami berbagai tekanan. Oleh karena itu, dibutuhkan bagi karyawan untuk meningkatkan *work-life balance* dalam dirinya ketika dihadapkan dengan kondisi yang terus berubah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan kecerdasan emosional berkorelasi dengan keseimbangan hidup kerja karyawan. Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini melibatkan 101 karyawan makanan dan minuman di Kecamatan Babat. Partisipan dipilih menggunakan Teknik non-probability sampling yang disebut dengan incidental sampling. Pengambilan data menggunakan tiga macam skala yaitu *work-life balance* mengacu pada aspek Fisher (2009), stres kerja mengacu pada aspek Robbins (2015) dan *emotional intelligence* mengacu pada aspek Goleman (2009). Pengumpulan data dilakukan menggunakan Google Forms. Studi ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis data. Hasil uji korelasi simultan menunjukkan korelasi yang signifikan antara stres kerja dan kecerdasan emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja. Di sisi lain, hasil uji korelasi parsial variabel stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan korelasi negatif yang signifikan. Sedangkan korelasi parsial variabel kecerdasan emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan korelasi positif yang signifikan.

**Kata kunci:** Keseimbangan kehidupan kerja, Stres kerja, Kecerdasan Emosional, Karyawan

## Pendahuluan

Di Indonesia, terdapat peningkatan yang signifikan dalam perkembangan bisnis, khususnya di sektor Makanan dan Minuman. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari konsep ini SDM sangat dominan penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Kemampuan karyawan dan peran SDM mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan (Hardiansyah, 2015). Banyaknya persaingan yang sangat kompleks dalam dunia bisnis saat ini. Menurut Wenno (2018) Selain tujuan kolektif perusahaan, setiap karyawan bertanggung jawab untuk memenuhi tujuan individu guna memenuhi kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan survei salah satu lembaga di Indonesia (2014) sebanyak 17.623 orang berpartisipasi dalam survei Sebesar 85% karyawan atau sekitar 14.098 karyawan juga mengaku bahwa Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan karyawan kesulitan mengelola kehidupan profesional dan pribadi mereka secara efektif yang membuat karyawan merasa bahwa lebih dominan mengabdikan untuk perusahaan dan mengesampingkan kehidupan pribadi. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara lapangan yang telah dilakukan terkait keluhan kesah karyawan food and beverage di social media salah satunya twitter, bahwasannya karyawan mengeluhkan mengenai beban kerja di bidang food and beverage seperti jam kerja yang tidak beraturan, tuntutan kerja yang berlebih, dan tekanan yang didapatkan, hal tersebut membuat karyawan terganggu dalam kehidupan pribadinya. Menurut Morgan Redwood (2009) menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan yang mengutamakan *work-life balance* bagi karyawannya ternyata memperoleh tambahan pendapatan tahunan sebesar 20% dibandingkan dengan mereka yang mengabaikan aspek ini untuk menerapkannya.

Menurut Roy (2018) dedikasi yang intens terhadap pekerjaan menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan. Hal tersebut dapat membuat karyawan stres dan dapat berdampak pada karyawan karena kurangnya *work-life balance* yang dimiliki. Dunedin, (2018) diketahui bahwa di negara maju Selandia Baru melakukan uji coba bersejarah dengan menerapkan empat hari kerja dalam seminggu, karena banyak akademisi yang mempelajari uji coba tersebut bahwa staf dikantor-kantor melaporkan tingkat stres yang lebih rendah, dan peningkatan rasa keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Secara hakiki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terjadi karena beberapa faktor masalah pribadi yang dialami oleh pekerja. Keseimbangan pekerjaan-kehidupan didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang membuat seseorang puas (Bataneh, 2019). Hal ini bisa terjadi jika tercapai keselarasan antara keduanya. Disebutkan bahwa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan menjadi sangat sulit (Pouluse & Susdarsan, 2014).

Keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah stres kerja dan kecerdasan emosional (Pratiwi, 2020). Menurut Mangkunegara (2011), stres kerja adalah sensasi tekanan yang dialami karyawan di tempat kerja. Selain itu, stres kerja mencakup dampaknya terhadap emosi dan proses kognitif individu, yang menyebabkan peningkatan tingkat stres dan kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar yang dapat menghambat produktivitas individu (Handoko, 2008). Hal tersebut jika terjadi akan memberikan dampak pada karyawan sebab tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi. Studi oleh Aoerora et al. (2020) menemukan bahwa ada korelasi negatif dan signifikan antara stres terkait pekerjaan dan keseimbangan hidup, dengan kata lain semakin tinggi stres kerja berarti berkurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Selain stres kerja, kecerdasan emosional juga dapat berdampak untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang sehat (Poulose & Sudarsan (2014). *emotional intelligence* memiliki peran penting dalam menaikkan performance individu dan organisasi, *emotional intelligence* juga berperan cukup baik dalam hubungan antara individu dengan pekerjaannya dikarenakan *emotional intelligence* berperan secara krusial dalam kehidupan kerja modern. *Emotional intelligence* juga dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari kemampuan kognitif yang terdapat hubungan antara keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memiliki keterampilan komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam mencapai keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan dan pribadi (Shylaja & Prasad, 2017; Robertson-Schule, 2014; Kanti & Seshadri, 2019). Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Utami et al. (2022) pada karyawan X di Bandung menunjukkan korelasi positif pada variabel kecerdasan emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja diri sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan, serta menganalisis hubungan antara stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan hubungan kecerdasan emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

### **Metode**

Penelitian yang dilakukan menggunakan model penelitian kuantitatif korelasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan kecerdasan emosional berkorelasi dengan keseimbangan hidup kerja karyawan. Kriteria dalam pengambilan sampel penelitian yaitu karyawan food and beverage di Kecamatan Babat dan berusia diatas 18 tahun. Penelitian ini menggunakan Teknik non-probability

sampling. Menentukan jumlah sample, menggunakan perhitungan program Gpower 3.1 dengan teknik a priori: Compute required sample size berjenis Correlation: Bivariate normal model dengan Effect Size sebesar 0.3, statistical power 80%, alpha 5%, dan predictor 2. Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan jumlah minimal sample sebanyak 84 partisipan. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan bantuan google formulir yang disebarakan pada karyawan *food and beverage* di Kecamatan Babat dan melibatkan 101 responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur, dengan tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Skala *work-life balance* terdiri dari 19 item yang diterima dengan mengacu pada aspek Fisher (2009); skala stress kerja terdiri dari 18 item yang diterima dengan mengacu pada aspek Robbins (2015) dan skala kecerdasan emosional terdiri dari 28 item yang diterima dengan mengacu pada aspek Goleman (2009). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

## Hasil

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 12 Desember 2023 sampai tanggal 01 Maret 2024 dengan 101 responden serta menyebarkan link google form dengan cara mendatangi langsung tempat *food and beverage* di Kecamatan Babat.

Tabel 1

Data Demografi Partisipan

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	36	35,6%
	Perempuan	65	64,4%
Usia	18	1	1%
	19	1	1%
	20	12	11,9%
	21	20	19,8%
	22	16	15,8%
	23	7	6,9%
	24	8	7,9%
	25	9	8,9%
	26	4	4%
	27	10	9,9%
	28	6	5,9%
	29	1	1%
	30	5	5%
Pekerjaan	35	1	1%
	Barista Juru Masak	24	23,8%
	Waiters Kasir	30	29,7%
	Cleaning Service	10	9,9%
	Marketing	32	31,7%
		3	3%
	2	2%	

### Uji Asumsi

Penelitian melakukan uji prasyarat dan asumsi seperti normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk uji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi berganda.

Tabel 2

Hasil uji normalitas

Variabel	Kologorov-Smirnov			
	Statistic	df	Sig.	Ket
Work-Life Balance	0,054	101	0,200	Normal

Untuk variabel *work-life balance*, hasil uji normalitas sebaran menggunakan komlogorov-smirnov menunjukkan signifikansi sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa sebaran terdistribusi normal.

Tabel 3

Hasil uji linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Stres Kerja – <i>Work-life balance</i>	67,479	0,000	Linier
<i>Emotional intelligence</i> – <i>Work-Life Balance</i>	55,769	0,000	Linier

Hasil uji linearitas menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) menunjukkan hubungan linier antara variabel stres kerja dengan *work-life balance*. selain itu, variabel kecerdasan emosional dengan *work-life balance* juga menunjukkan hubungan linier.

Tabel 4

Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja – <i>Emotional intelligence</i>	0,721	1,387	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas antara variabel stres kerja dan *emotional intelligence* diperoleh nilai *tolerance* = 0,721  $>$  0,10 dan nilai VIF = 1,387  $<$  10,00. hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas/ interaksi variabel stres kerja dengan *emotional intelligence*.

Tabel 5

Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Keterangan	Kesimpulan
Stres Kerja	0,196	$>$ 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
EQ	0,055	$>$ 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Menggunakan Sperman's Rho, hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel stres kerja dan kecerdasan emosional. Hasil tersebut memperoleh signifikansi 0,196 ( $p > 0,05$ ), sedangkan untuk variabel stres kerja. sedangkan untuk variabel kecerdasan emosional memperoleh signifikansi 0,055 ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan jika tidak ada heteroskedastisitas pada kedua variabel.

Tabel 6

Hasil uji regresi berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,689	0,474	0,464	8,266

Menurut hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa hasil R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,474 menunjukkan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional memberikan kontribusi efektif sebesar 47,4% terhadap variabel *work-life balance* dan variabel lain memberi kontribusi sebesar 52,6%

Tabel 7

Hasil uji regresi berganda

Model	f	P
Korelasi Simultan	44,213	0,000

Menurut hasil analisis regresi, ada korelasi yang signifikan antara stres kerja dan kecerdasan emosional secara bersamaan dengan *work-life balance* dengan nilai F sebesar 44,213 dan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ).

Tabel 8

Hasil uji regresi berganda (korelasi parsial)

Variabel	t	p	Keterangan
Stres Kerja – <i>Work-Life Balance</i>	-3,812	0,000	Signifikan
<i>Emotional intelligence</i> – <i>Work-Life Balance</i>	5,288	0,000	Signifikan

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial variabel stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja diperoleh sebesar  $t = -3,812$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), yang menunjukkan hasil jika variabel ada korelasi negatif yang signifikan. Sedangkan korelasi parsial variabel kecerdasan emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja diperoleh sebesar  $t = 5,288$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), yang menunjukkan bahwa variabel memiliki korelasi positif yang signifikan.

## Pembahasan

Hasil penelitian di atas melalui uji analisis regresi berganda dari hipotesis pertama yang diajukan menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara stress kerja dan kecerdasan emosional secara bersamaan dengan keseimbangan kehidupan kerja, dengan kata lain temuan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan stress kerja dan *emotional intelligence* dengan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada

karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian Beker, dkk (2022) yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional, depresi, kecemasan, dan stress berhubungan dengan *work-life balance*. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa ketika karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik akan berpotensi memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik, karena karyawan merasa puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan, ketika karyawan mengalami stres kerja, tetapi karyawan juga memiliki *emotional intelligence* yang tinggi mungkin lebih dapat menetapkan batas antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial dari hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa ada korelasi negatif dan signifikan antara stress kerja dengan keseimbangan hidup karyawan. ini berarti, ketika stress kerja yang dialami meningkat, keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya ketika stress kerja menurun maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan meningkat. Studi sebelumnya, dilakukan oleh Aeorora et al. (2020) menemukan bahwa stress kerja berkorelasi negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa stress kerja merupakan kondisi yang muncul dengan didasari oleh interaksi antara manusia dan pekerjaan mereka. Ini juga memiliki karakteristik yang terkait dengan perubahan manusia yang secara tidak langsung seperti dipaksa untuk bekerja dibawah tekanan. Stress kerja yang tinggi cenderung membuat karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk pekerjaan, baik secara fisik di tempat kerja maupun mental di luar jam kerja. Hal ini dapat mengakibatkan waktu bersama keluarga, beristirahat, atau kegiatan pribadi lainnya terbatas. Berdasarkan penelitian berarti seorang karyawan yang dapat mengelola permasalahan yang didapatkan dilingkungan kerja akan memungkinkan karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan tersebut dapat terhindar dari stress kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pada hipotesis ketiga menunjukkan hasil dengan adanya korelasi positif yang signifikan antara *emotional intelligence* dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, dengan kata lain ketika *emotional intelligence* mengalami peningkatan maka *work-life balance* juga akan meningkat. Studi ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Utami et al. (2022) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi positif dengan keseimbangan hidup dan pekerjaan. Menurut Goleman (2009) perlu diketahui bahwa *emotional intelligence* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari jasmani diri individu, selain itu juga dapat berasal dari keluarga. Disisi lain keadaan jasmani ini berkaitan dengan kondisi Kesehatan individu, sedangkan dari sudut pandang keluarga berkaitan dengan pengalaman, emosi, kemampuan berpikir dan motivasi. Selain faktor internal, untuk

faktor eksternal sendiri mempengaruhi *emotional intelligence* individu, hal ini dapat dilihat dari rangsangan yang datang dari luar, termasuk lingkungan dimana individu berada. Ketika individu memiliki *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih sadar akan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi mereka. Sehingga individu dapat menetapkan prioritas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengalokasikan waktu dan energi secara seimbang antara keduanya. Berdasarkan data yang diperoleh berarti karyawan mampu mengatur dirinya sendiri sehingga karyawan dapat melakukan sesuatu dengan cukup baik serta dan mampu untuk mencapai tujuan dengan mengontrol dirinya untuk menghindari suatu hal yang tidak bermanfaat, sehingga permasalahan dalam kehidupan pribadi tidak mempengaruhi kualitasnya dalam bekerja dengan kata lain kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang dimiliki seimbang.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dipahami bahwa stres kerja dan *emotional intelligence* berkaitan erat dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi pada karyawan yang dapat mengembangkan kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Ketika karyawan dapat mencegah adanya stres kerja dengan mengelola tekanan yang didapatkan dilingkungan dengan baik dikehidupannya, maka individu akan memiliki *work-life balance* yang baik. Selain itu, ketika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dalam dirinya, maka karyawan mampu mengendalikan emosi dan mengekspresikannya secara benar, hal tersebut akan membuat individu memiliki *work-life balance* yang baik pula dikehidupannya.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik Kesimpulan mengenai penelitian dengan tujuan untuk menganalisis korelasi stress kerja dan kecerdasan emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada karyawan. hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan pada variabel stress kerja dan kecerdasan emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan. Sedangkan, hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi negatif signifikan pada variabel stress kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, yang berarti tingkat stress kerja meningkat maka keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki menurun, begitupun sebaliknya. Selain itu, hipotesis ketiga menunjukkan hasil bahwa ada korelasi positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada karyawan yang berarti tingkat kecerdasan emosionalnya meningkat maka *work-life balance* yang dimiliki juga akan meningkat.



Bagi karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kepercayaan diri dengan rutin berkomunikasi dengan rekan kerja atau orang lain. Berdiskusi dengan rekan kerja untuk bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Meluangkan waktu singkat saat kerja untuk menenangkan pikiran dan meredakan stress. Saran bagi peneliti selanjutnya jika berencana menganalisis penelitian dengan topik yang sama diharapkan dapat meneliti variabel lain. Selanjutnya juga bisa menargetkan subjek penelitian yang berbeda.

## Referensi

- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). *Work-life balance* Ditinjau Dari Stres Kerja Pada Karyawan/Karyawati. *Psyche 165 Jurnal*, 13, 253-257.
- Baker, R., Jaaffar, A. H., Sallehuddin, H., Saudi, N. S., & Hassan, M. A. (2019). *The Relationship Between Emotional intelligence, Depression, Anxiety, Stres And Work-Liife Balance: An Examination Among Malaysian Army Personel*. *Asia Proceeding Of Social Sciences (APSS)*, 27-30.
- Goleman, Daniel. (2009). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- JobStreet. (2014). *73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaannya*. Dipetik September 06, 2023, dari <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>.
- M, Redwood. (2009). *The Impact Of Work-life balance And Family Friendly Human Resource Policies On Employees Job Satisfaction*. *Disertation*.
- Maretta , G., Worang, F. G., & Dotulong, L. (2022). Pengaruh *Work-life balance* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 528-537.
- Nugraha, G. P., & Adiati, R. P. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Work-life balance* Pada Karyawan Startup. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 11(1), 652-657.
- Panjaitan , H., Eryanto, H., & Suherdi. (2023). Analisis Sistem *Work-life balance* Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103-115.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). *Work-Life Balance: A Conceptual Reviess*, *International Journal of Advances in Management and Economics*, 7(1).
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor *Work-life balance* Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, X(2), 123-131.
- Robbins, & P, S. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12 ed.). Jakarta: Penerbit Salemba.
- Roy, E.A. (2018). *Perpetual Guardian says staff were more focused and productive after*

the experiment and better able to manage work-life balance.  
<https://www.theguardian.com/world/2018/oct/02/no-downside-new-zealand-firm-adopts-four-day-week-after-successful-trial>.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara *Work-life balance* Dan Stres Kerja Pada Karyawan. *Bulletin Of Counseling And Psychotherapy*, 694-700.
- Utami, A. R., Sartika, D., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh *Emotional intelligence* Terhadap *Work-life balance* Pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 295-302.
- Work-Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi