

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DI  
MODERASI OLEH *ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
(PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI)**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan**

**Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:**

**Muhammad Maulana Abdillah**

**NIM: 30402100163**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*  
TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DI MODERASI OLEH  
*ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
(PADA PT SANDANG ASIA MAJU ABADI)**

**Disusun Oleh:**

**Muhammad Maulana Abdillah**

**NIM: 30402100163**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang

panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 4 November 2025

Pembimbing



**Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si.**

**NIK. 210490020**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### **PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DI MODERASI OLEH *ORGANIZATIONAL SUPPORT***

**(PADA PT SANDANG ASIA MAJU ABADI)**

Disusun Oleh:

**Muhammad Maulana Abdillah**

**NIM: 30402100163**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal, 4 November 2025

Pembimbing

**Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si.**

**NIK. 210490020**

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen Tanggal, 4 November 2025

Ketua program studi manajemen  
**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.**  
**NIK. 210416055**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Maulana Abdillah

NIM : 30402100163

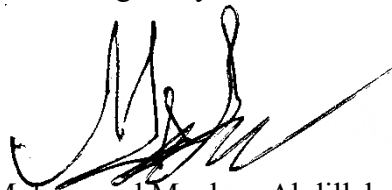
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang telah disusun dengan judul “**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DI MODERASI OLEH *ORGANIZATIONAL SUPPORT* (PADA PT SANDANG ASIA MAJU ABADI)**” merupakan hasil karya penelitian sendiri dan bukan hasil plagiarisme atau cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Peneliti siap menerima sanksi apabila terdapat pelanggaran etika akademik pada penelitian ini.

Semarang, 4 November 2025

Yang menyatakan,



Muhammad Maulana Abdillah  
NIM: 30402100163

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Muhammad Maulana Abdillah
NIM	: 30402100163
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas akhir skripsi dengan judul:

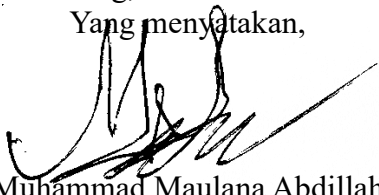
**“PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DI MODERASI OLEH *ORGANIZATIONAL SUPPORT* (PADA PT SANDANG ASIA MAJU ABADI)”**

Dengan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 4 November 2025

Yang menyatakan,



Muhammad Maulana Abdillah

NIM: 30402100163

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, serta kesempatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DI MODERASI OLEH *ORGANIZATIONAL SUPPORT* (PADA PT SANDANG ASIA MAJU ABADI)”** penulisan skripsi ini ditunjukan sebagai syarat akademik untuk menyelesaikan studi program Sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari peran dan bantuan berbagai pihak yang sudah mendukung dalam proses pembuatan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan serta meluangkan waktunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Bisnis Universitas Islam Sultan Agung.
4. Semua dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung yang sudah memberikan ilmu yang sangat amat bermanfaat.
5. Ibu, ayah, kakak yang saya cintai dan selalu mendukung dalam segala hal, selalu memotivasi untuk terus melangkah maju.
6. Almarhum dan almarhumah kakek, nenek, dan uwa yang sudah memberikan banyak pengalaman, wawasan, ilmu yang sangat bermanfaat untuk penulis.
7. Teman-teman wonder boy, gip-gip, ejey, syem yang sudah memberikan dukungan dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.



Alhamdulillah, rasa Syukur saya panjatkan kepada Allah karena telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam pembuatan skripsi ini, dan untuk semua pihak yang telah memberikan bantuan saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga para pihak yang terlibat akan diberikan balasan yang setimpal oleh Allah SWT.

Aamiin ya rabbal alamin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak yang kekurangan dan masih belum sempurna sepenuhnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga pembuatan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Semarang, 4 November 2025

Penulis,

  
Muhammad Maulana Abdillah

NIM: 30402100163

## ABSTRAK

Penelitian ini ditunjukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *emotional intelligence* dan *work engagement* terhadap *work-life balance*. Kemudian menganalisis bagaimana pengaruh *emotional intelligence* dan *work engagement* terhadap *work-life balance* di moderasi *organizational support*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner kepada 100 karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. Analisis ini diolah menggunakan *SEM-PLS* untuk mengukur hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukan beberapa kesimpulan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Individu yang memiliki kecerdasan emosi baik ditandai dengan mampu mengelola emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, mengenali emosinya sendiri, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, serta memiliki kemampuan interaksi sosial yang baik. Penemuan ini menegaskan pentingnya menjaga dan mengelola *emotional intelligence* guna membangun *work-life balance* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi.

**Kata kunci:** *Emotional intelligence, work engagement, work-life balance, organizational support*



## ABSTRAK

*This research is intended for emotional intelligence and work engagement how affect work-life balance. It then analyzes how emotional intelligence and work engagement affect work-life balance moderated by organizational support. The study uses a quantitative method with an explanatory research approach. Primary data was collected using questionnaires administered to 100 employees at PT. Sandang Asia Maju Abadi. The analysis was processed using SEM-PLS to measure the relationship between variables. The results of this study show several conclusions that emotional intelligence has a positive and significant effect on work-life balance. Individuals who have good emotional intelligence are characterized by their ability to manage their own emotions and the emotions of others, recognize their own emotions, have strong intrinsic motivation, and have good social interaction skills. This finding emphasizes the importance of maintaining and managing emotional intelligence in order to build work-life balance among employees of PT. Sandang Asia Maju Abadi*

**Keywords:** *Emotional intelligence, work engagement, work-life balance, organizational support*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	11
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 <i>Work-life balance</i> .....	11
2.1.2 <i>Emotional intelligence</i> .....	13
2.1.3 <i>Work engagement</i> .....	16
2.1.4 <i>Organizational support</i> .....	17
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	19
2.2.1 <i>Hubungan Emotional intelligence terhadap work-life balance</i> .....	19
2.2.2 <i>Hubungan Work engagement terhadap Work-life balance</i> .....	20
2.2.3 <i>Moderasi organizational support pada emotional intelligence terhadap work-life balance</i> .....	21
2.2.4 <i>Moderasi organizational support pada work engagement terhadap work-life balance</i> .....	23

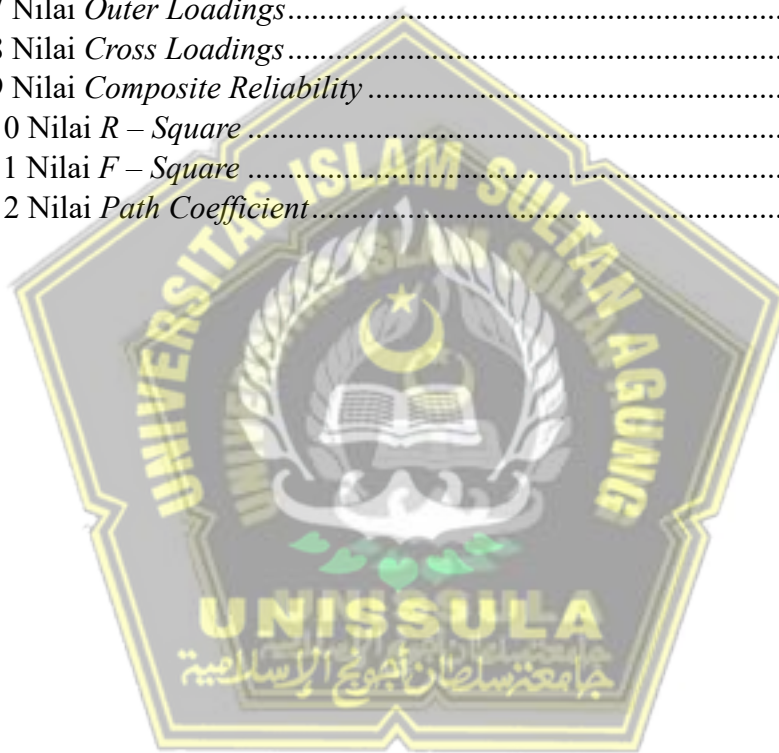
2.3 Model Empirik .....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Populasi dan Sampel .....	26
3.3 Sumber dan Jenis Data .....	27
3.3.1 <i>Sumber Data</i> .....	27
3.3.2 <i>Jenis Data</i> .....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.5 Variabel dan Indikator .....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 <i>Analisis Deskriptif</i> .....	31
3.6.2 <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	31
3.6.3 <i>Outer Model (Measurement Model)</i> .....	32
3.6.4 <i>Inner Model (Model Struktural)</i> .....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	36
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 <i>Gambaran Umum Penelitian</i> .....	36
4.1.2 <i>Karakteristik Responden</i> .....	36
4.2 Analisis deskriptif.....	38
4.2.1 <i>Variabel Work-life balance</i> .....	39
4.2.2 <i>Variabel Emotional intelligence</i> .....	40
4.2.3 <i>Variabel Work Engagement</i> .....	41
4.2.4 <i>Variabel Organizational support</i> .....	42
4.3 Analisis Pengukuran Data .....	43
4.3.1 <i>Pengukuran Outer Model (Measurement Model)</i> .....	43
4.3.2 <i>Pengukuran Inner Model (Model Struktural)</i> .....	47
4.4 Pembahasan .....	52
4.4.1 <i>Pengaruh Emotional intelligence Terhadap Work-life balance</i> .....	52
4.4.2 <i>Pengaruh Work Engagement Terhadap Work-life balance</i> .....	54

4.4.3 Pengaruh Emotional intelligence Terhadap Work-life balance Dimoderasi Oleh Organizational support .....	56
4.4.4 Pengaruh Work Engagement Terhadap Work-life balance Dimoderasi Oleh Organizational support.....	58
BAB V PENUTUP .....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Implikasi Manajerial.....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	63
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	65



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional, Indikator, Dan Skala .....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	37
Tabel 4.2 Kategori Jawaban Responden .....	39
Tabel 4.3 Nilai rata-rata <i>Work-life balance</i> .....	39
Tabel 4.4 Nilai rata-rata <i>Emotional intelligence</i> .....	40
Tabel 4.5 Nilai rata-rata <i>Work Engagement</i> .....	41
Tabel 4.6 Nilai rata-rata <i>Organizational support</i> .....	42
Tabel 4.7 Nilai <i>Outer Loadings</i> .....	44
Tabel 4.8 Nilai <i>Cross Loadings</i> .....	45
Tabel 4.9 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	46
Tabel 4.10 Nilai <i>R – Square</i> .....	47
Tabel 4.11 Nilai <i>F – Square</i> .....	48
Tabel 4.12 Nilai <i>Path Coefficient</i> .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empiris.....	25
Gambar 4.1 Grafik <i>Output PLS-SEM Algorithm</i> .....	44
Gambar 4.2 Grafik <i>Output Path Coefficient Bootstrapping</i> .....	50





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Output SmartPLS</i> .....	71
Lampiran 2 Identitas Responden.....	73
Lampiran 3 Pernyataan Responden.....	73



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era modern masa kini, keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi salah satu isu dalam dunia kerja. Dengan perkembangan teknologi dan globalisasi turut memperburuk keadaan yang berakibat pada sulitnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), contohnya di beberapa negara eropa di bidang keperawatan dan negara Arab Saudi di bidang manufaktur (Abu Bakir, 2018; Navajas-Romero et al., 2020). Seseorang yang dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja dengan baik, cenderung lebih produktif, memiliki kesehatan mental yang baik, fokus terhadap pekerjaan yang dijalankannya, serta memiliki waktu luang untuk kegiatan di luar pekerjaan. Selain itu dengan menjaga WLB, seorang pekerja dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada beban.

Banyaknya tuntutan, menjadi salah satu pemicu untuk bekerja secara profesional. Sebagai contoh dalam dunia industri manufaktur yang memiliki tuntutan yang cukup banyak dari berbagai aspek, termasuk psikologi, medis, maupun operasional (Srampical & John, 2024). Industri manufak merupakan sektor strategis dalam perekonomian Indonesia karena berperan dalam mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai ekonomi yang tinggi. Menurut (Fauzan, 2025) industri

manufaktur menjadi salah satu tulang punggung perekonomian di Indonesia yang ditunjukkan dengan capaian nilai ekspor yang naik setiap tahunnya yaitu pada tahun 2023 mencapai 186,89 miliar dollar AS yang menyumbang 72,24% dari total nilai ekspor nasional dan pada tahun 2024 mencapai 196,54 miliar dollar AS yang menyumbang 74,25% dari nilai ekspor nasional. Peningkatan ekspor tersebut juga terjadi di beberapa wilayah, termasuk Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan data dari (BPS Jawa Tengah, 2024) pangsa ekspor di provinsi Jawa Tengah mengalami peningkatan yang ditunjukkan dengan persenan pangsa ekspor pada tahun 2024 sebesar 14,47 persen dibandingkan bulan Desember 2023. Capaian ini menunjukkan bahwa sektor manufaktur memiliki peran signifikan dalam pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional. Namun di balik kontribusinya yang besar tersebut, industri manufaktur juga menghadapi tantangan yang cukup kompleks yaitu terkait dengan tingginya tuntutan pekerjaan yang salah satunya seperti meningkatnya tingkat produksi pada setiap sektor manufaktur akibat permintaan pasar yang terus bertambah.

Meningkatnya kebutuhan produksi ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan seperti target operasional, tetapi juga berbagai faktor eksternal, seperti fluktuasi permintaan global, persaingan internasional, serta perubahan kebijakan perdagangan internasional (Ali & Aulia, 2024; Zakaria et al., 2021). Perubahan mendadak dari pesanan mitra bisnis luar negeri, misalnya, dapat memicu peningkatan produksi secara mendadak, yang pada akhirnya dapat berdampak pada beban kerja karyawan. Kondisi ini sering kali menyebabkan para pekerja harus melakukan jam

kerja yang melebihi ketentuan standar, yang umumnya dikenal sebagai kerja lembur. Kerja lembur merupakan sebuah kondisi dimana pekerjaan yang melebihi 8 jam per harinya atau 40 jam per minggu (Sumarningsih, 2014). Menurut (*UU No. 6 Tahun 2023*, n.d.) tentang cipta kerja pada pasal 77 ayat 1 menjelaskan bahwa waktu kerja yaitu 7 jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk enam hari kerja, atau 8 jam 1 hari dan 40 jam satu minggu untuk 5 hari kerja.

Pada dasarnya waktu ideal jam kerja tidak melebihi 8 jam dalam satu harinya, namun dikarenakan tingginya target produksi tersebut perusahaan terpaksa harus mengambil langkah seperti kerja lembur agar tercapainya target. Dari langkah kerja lembur yang dilakukan perusahaan tersebut terdapat beberapa risiko yang menimbulkan dampak negatif terhadap para pekerja yang menjalankannya, seperti menurunnya kesehatan fisik serta mental para pekerja, produktivitas kerja terganggu akibat kelelahan, penurunan kinerja, dan juga mengorbankan waktu luang untuk keluarga (Nasution et al., 2022). Hal serupa dirasakan pada industri tekstil yaitu PT. Sandang Asia Maju Abadi yang masih masuk kedalam bagian sektor industri manufaktur.

PT. Sandang Asia Maju Abadi merupakan perusahaan swasta yang didirikan pada 1 Mei 1998 yang berlokasi di kawasan industri Wijaya Kusuma Kota Semarang. Perusahaan ini bergerak di bidang tekstil yang berfokus pada produksi garmen khususnya pakaian denim (Jeans), celana kasual, dan jaket untuk pria maupun wanita. PT. Sandang Asia Maju Abadi sendiri memiliki kapasitas produksi yang sangat besar

untuk memenuhi kebutuhan pasar ekspor di 5 benua. Meskipun memiliki kapasitas produksi yang begitu besar, terkadang target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan tidak selalu tercapai secara konsisten. Berdasarkan hasil tanya jawab dengan staff produksi pada bagian Finishing, terdapat beberapa faktor internal maupun eksternal yang menyebabkan tidak tercapainya target yang diantaranya kemajuan deadline pada produksi yang diminta oleh *buyer* karena stok pada toko menipis, kendala teknis seperti mati lampu, terdapat mesin yang harus dibenahi karena termakan usia, dan kurangnya tenaga kerja karena absensi. Hal ini juga yang menjadi alasan diadakannya kerja lembur pada karyawan bagian *finishing* yang pada akhirnya akan berdampak pada *work-life balance* mereka.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Clark, 2000) *work-life balance* (WLB) merupakan kondisi untuk mencapai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja maupun di rumah dengan peran konflik yang minimal. *Work-life balance* yang terjaga dapat menguntungkan pada individu maupun keberlanjutan perusahaan. Hal ini selaras dengan temuan yang dikemukakan oleh (Khan et al., 2022) yang menjelaskan bahwa seseorang yang mempertahankan WLB dengan baik, tidak hanya membantu dalam kehidupan pribadi saja tetapi dapat menumbuhkan komitmen untuk kesuksesan perusahaannya,. Oleh karena itu mengelola WLB menjadi faktor kunci dalam peningkatan produktivitas, kesehatan mental, serta komitmen terhadap perusahaan.

Ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dapat mengakibatkan beberapa masalah seperti kelelahan, stres, menurunnya motivasi, masalah mental dan fisik pada



karyawan. Ini bukan hanya menimbulkan kerugian karyawan secara individu, namun juga dapat berpotensi mengurangi produktivitas dan kinerja pada organisasi secara menyeluruh. Banyak penekanan diberikan pada pentingnya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan (WLB) dalam sektor industri (Choi et al., 2021). Ketidak- -seimbangan kehidupan kerja sendiri dapat dicegah apabila perusahaan memiliki strategi yang tepat seperti meningkatkan *emotional intelligence* (EI) (Kumari & Raghuramapatruni, 2024).

Menurut (Abu Bakir, 2018) proses peningkatan WLB yaitu melalui faktor *emotional intelligence* (EI). *Emotional intelligence* ialah keahlian individu secara efektif untuk menentukan, membaca, mengelola, mempengaruhi emosi dirinya sendiri dan orang lain. *Emotional intelligence* dapat memberikan perubahan pada perilaku dan sikap pada pekerjaan yang menuntut emosi dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja (Velasco & Apostol, 2024). Demikian pula dengan (Bru-Luna et al., 2021) yang mengungkap di satu sisi telah ditemukan bahwa variabel psikologis tertentu, termasuk *Emotional intelligence* terkait dengan berkurangnya tekanan psikologis yang dialami seseorang.

*Work engagement* adalah keadaan atau kondisi pikiran yang positif, memuaskan, yang berhubungan dengan pekerjaan diperlihatkan melalui antusiasme, bersifat afektif-motivasi, daya serap dalam bekerja serta dedikasi terhadap organisasi (Bakker & Leiter, 2011). *Work engagement* menjadi faktor penting yang berpengaruh pada *work-life balance*, semakin kuat seseorang mengarahkan tenaga ke dalam pekerjaannya, semakin



baik *work-life balance* nya (Lee & Lee, 2023). Oleh karena itu *work engagement* akan berdampak pada kinerja seseorang di tempat kerja, serta kondisi psikologis dan kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan karena, keterlibatan yang positif di tempat kerja akan menciptakan rasa makna dan tujuan yang dapat membantu individu mengelola batasan di antara kehidupan pribadi dan profesional dengan lebih baik. Uraian tersebut selaras dengan (Jung et al., 2023) yang memberikan penjelasan bahwa meningkatkan *work engagement* dapat membantu meningkatkan kesehatan emosional, fisik, serta mengatasi stress terkait pekerjaan.

Menurut (Prafitri Ramadhani Siregar et al., 2024) *Organizational support* yaitu kesan karyawan mengenai penghargaan organisasi pada pencapaian serta mengutamakan kesejahteraan mereka. *Organizational support* dapat memberikan kepuasan kerja serta kesejahteraan pada karyawan sehingga keseimbangan kehidupan kerja akan tetap terjaga (Rusdi & Suryatni, 2022). Banyaknya tuntutan yang dialami karyawan menjadi salah satu faktor dimana *Organizational support* berperan sebagai sumber daya dalam memitigasi tuntutan yang dibebankan paling dominan, yaitu pekerjaan dan kehidupan (Thakur & Kumar, 2015). Demikian pula dengan (Patil & Koti, 2022) mengungkapkan bahwa semakin banyak *organizational support* yang dirasakan seseorang maka semakin besar kehidupan kerja yang seimbang. Selain itu, *organizational support* yang dirasakan dapat meningkatkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuan, harapan, dan komitmen mereka pada organisasi sehingga peningkatan kinerja bisa tercapai.

Temuan penelitian oleh (Santosa et al., 2025) menjelaskan bahwa tingkat *engagement* yang tinggi mendukung individu dalam meraih *work-life balance*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Wood et al., 2020) yang menjelaskan adanya korelasi positif dari *work engagement* dengan *work-life balance*. Menurut (Kumari & Raghuramapatrani, 2024) *emotional intelligence* sangat berperan kepada *work-life balance*. Temuan studi profesional medis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat disangkal selaras dengan kehidupan kerja dan dapat ditetapkan sebagai elemen prediksi kualitas kehidupan kerja (Praya et al., 2019). Lebih lanjut, (Samat et al., 2020) mengatakan bahwa EI ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan WLB.

Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya telah menjelaskan adanya pengaruh positif serta signifikan dari variabel WE dengan WLB, masih ditemukan beberapa celah penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut seperti, belum cukup jelas WE secara aktif mempengaruhi WLB termasuk konteks yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, dan masih terbatasnya penelitian pada beberapa sektor tertentu seperti pendidikan, TI, atau manufaktur. Bahkan, terdapat beberapa penelitian yang bertentangan pada hubungan variabel *emotional intelligence* dengan *work-life balance*. (Brackett et al., 2004) pada penelitiannya menyatakan bahwa laki-laki dengan EI yang lebih rendah mengalami relasi kurang baik dengan orang lain dan mengalami kesulitan dalam bersosialisasi, akibatnya gagal dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja

dan non-kerja. Lebih lanjut, (Sajuyigbe et al., 2022) turun menunjukkan adanya hubungan negatif antara EI dengan WLB.

Berdasarkan penjelasan permasalahan dan *research gap*, maka peneliti memberi tambahan satu variabel moderasi yaitu *organizational support*. Penambahan variabel ini dimaksudkan untuk memberikan jalan keluar pada *gap* penelitian tersebut, serta memberikan solusi untuk memperkuat hubungan keterlibatan kerja, dan tingkat kecerdasan emosi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi. Dengan alasan tersebut, penelitian ini diambil judul “Pengaruh *Emotional intelligence* Dan *Work Engagement* Terhadap *Work-life balance* Di Moderasi Oleh *Organizational support* Pada (PT Sandang Asia Maju Abadi)”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Emotional intelligence* terhadap *work-life balance*?
2. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *work-life balance*?
3. Apakah *organizational support* memperkuat hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*?
4. Apakah *Organizational support* memperkuat hubungan antara *work engagement* terhadap *work-life balance*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis dan mendefinisikan pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*.
2. Untuk menganalisis dan mendefinisikan pengaruh *work engagement* terhadap *work-life balance*.
3. Untuk menganalisis dan mendefinisikan apakah *organizational support* dapat memperkuat hubungan *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*.
4. Untuk menganalisis dan mendefinisikan apakah *organizational support* dapat memperkuat hubungan *work engagement* terhadap *work-life balance*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini, diperlukan mampu membagikan manfaat bagi pihak yang terkait. Beberapa manfaatnya sebagai berikut:

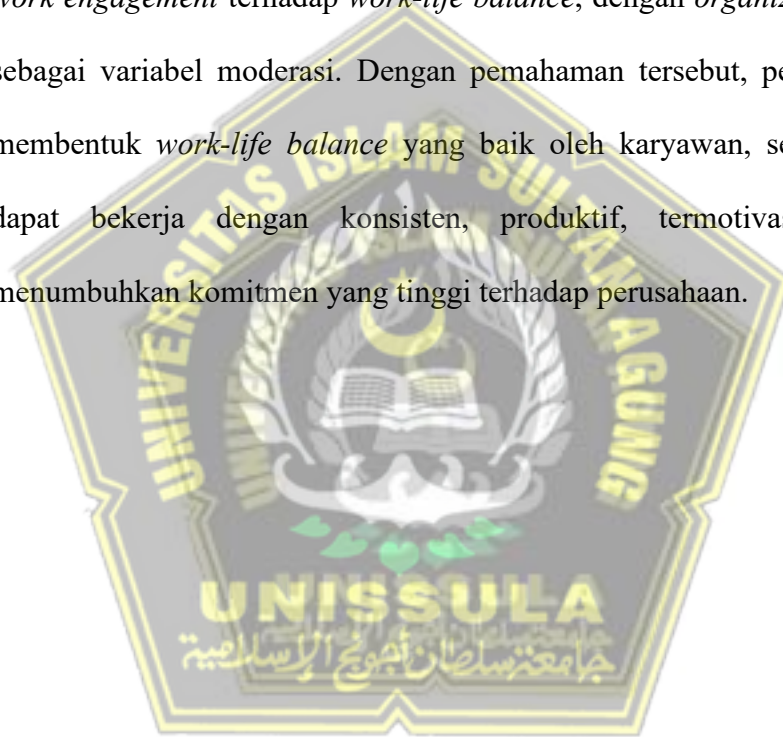
1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu membagikan pemikiran, pengetahuan, pemahaman, serta dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam mempelajari permasalahan yang muncul dalam mengimplementasikan teori yang didapat dari pembelajaran selama perkuliahan maupun lingkungan pekerjaan mengenai hubungan antara *emotional intelligence* dan *work*

*engagement* terhadap *work-life balance* dengan *organizational support* sebagai variabel moderasi.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan, dan pertimbangan penting bagi perusahaan tentang hubungan antara *emotional intelligence* dan *work engagement* terhadap *work-life balance*, dengan *organizational support* sebagai variabel moderasi. Dengan pemahaman tersebut, perusahaan dapat membentuk *work-life balance* yang baik oleh karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan konsisten, produktif, termotivasi, dan dapat menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.





## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Work-life balance***

*Work-life balance* (WLB) dapat diartikan sebagai situasi individu yang bisa mengendalikan waktu ataupun bisa menyamakan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara seimbang. WLB dimaksudkan mampu memberikan kemampuan penyesuaian yang lebih tinggi pada pekerjaan mereka oleh sebab itu karyawan dapat menyamaratakan kewajiban serta atensi mereka di luar pekerjaan. *Work-life balance* menjadi tantangan untuk setiap profesi yang dapat menyamakan kewajiban atas pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Banyak industri yang membagikan manfaat program ramah keluarga dengan maksud agar karyawan mempunyai penyeimbang sesama pekerjaan serta kehidupan individu, sama halnya dengan aktivitas di luar industri, penyamarataan pekerjaan, dan penyesuaian jam kerja.

WLB mengacu pada kapasitas individu dalam mengatur kewajiban dalam karir dan peran pribadi dengan cara mencegah salah satu dari keduanya berdampak negatif. (Greenhaus & Beutell, 1985) mendeskripsikan sebagai ketiadaan konflik di tengah tuntutan pekerjaan dan tuntutan pribadi, sementara (Clark, 2000) menjelaskan pandangan yang lebih holistik, dengan



mendefinisikan *work-life balance* sebagai pencapaian kepuasan dan berfungsi dengan baik di ranah pekerjaan dan rumah, dengan konflik peran yang kecil. (Hill et al., 2001) lebih lanjut menjelaskan hal ini melibatkan pemeliharaan tingkat konflik peran yang dapat dikelola dan fasilitasi peran antara tanggung jawab pribadi dengan professional.

Banyak yang mengakui WLB sebagai hal yang penting, karena dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. WLB sudah ada sejak tahun 1930. Gagasan *work-life balance* pada awalnya digunakan pada 1970 sebagai ilustrasi keseimbangan antara kehidupan professional dengan kehidupan pribadi individu. Seiring dengan berlanjutnya konsep WLB, (Takong et al., 2021) menyatakan bahwa pada tahun 1990 an menyaksikan meningkatnya keyakinan bahwa WLB merupakan masalah yang mempengaruhi semua kalangan, termasuk pria, wanita, orang tua, bukan orang tua, pasangan, dan bahkan yang belum menikah. Selain itu, pada tahun 1990 an, sifat pekerjaan dan perjuangan antara karyawan untuk menyelaraskan antara pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi tetap menjadi isu utama dari *work-life balance*.

Berdasarkan beberapa pengertian WLB tersebut dapat diputuskan bahwasannya WLB menjadi hal penting untuk keseimbangan pada kehidupan seseorang, di mana dengan WLB seseorang dapat mengatur, menyeimbangkan kehidupannya, dan menjalankan setiap tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan (Navajas-Romero et al., 2020) pengukuran *work-life balance* dapat dilakukan dengan beberapa indikator berikut:

1. Manajemen waktu;
2. Kesesuaian jam kerja dan kehidupan pribadi;
3. Beban kerja;
4. Fleksibilitas kebijakan cuti.

### **2.1.2 Emotional intelligence**

*Emotional intelligence* merupakan istilah yang relatif baru, yang dipahami sebagai keahlian akan menguasai, memperhitungkan, serta mengungkapkan emosi secara jelas. Keterampilan ini akan meneruskan atau membangun perasaan yang memberikan sarana pemikiran, menguasai emosi dan pemahaman emosional, serta akan mengendalikan emosional dengan mempromosikan perkembangan dengan intelektual. Dengan demikian, komponen *emotional intelligence* adalah persepsi keadaan emosi yang memadai pemahaman tentang sifat, pengaturan emosi, keadaan emosi dan semua hal tersebut baik dalam emosinya sendiri maupun emosi orang lain (Trigueros et al., 2020).

Menurut (Easmin et al., 2019) *emotional intelligence* (EI) diartikan sebagai keahlian dalam mengenali perasaan dengan tepat, membangkitkan emosi untuk mendukung proses berpikir, memahami sumber emosi, memperluas pemahaman emosi, serta mengatur emosi secara sadar dan reflektif guna

memperkuat pertumbuhan kecerdasan emosi. *Emotional intelligence* dapat dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap WLB karena EI merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengendalikan emosi, membantu karyawan untuk tetap tenang di bawah tekanan, serta menjaga hubungan yang baik dengan orang sekitar dan memiliki pandangan yang positif atas kehidupan, yang berpotensi meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

(Boamah et al., 2022) menyatakan *emotional intelligence* menentukan potensi dalam mengembangkan kemampuan efektif yang berlandaskan pada lima domain yaitu kesadaran diri, motivasi, pengelolaan diri, empati, dan mengelola hubungan interpersonal. *Emotional intelligence* bisa mendorong perubahan pada sikap serta perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang menuntut emosional dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja. Selain itu *emotional intelligence* juga dapat membantu meningkatkan refleksi setelah peristiwa yang membuat stres karena seseorang lebih mudah mengelola emosinya sendiri, dan juga dapat membantu seseorang menangani permasalahan hidup dengan lebih baik, yang menunjukkan manfaat dalam lingkungan kerja apa pun.

(Goleman, 1996) menyatakan terdapat beberapa domain utama dalam *emotional intelligence* yaitu:

1. Memahami emosi diri: Pemahaman diri, kesadaran perasaan saat terjadi adalah landasan utama EI.
2. Mengatur emosi: Mengelola perasaan agar sesuai adalah kemampuan yang dibangun di atas kesadaran diri.
3. Dukungan diri: Mengarahkan emosi untuk mencapai tujuan sangat penting untuk konsentrasi, motivasi diri, penguasaan diri, dan kreativitas.
4. Memahami emosi pada orang lain: Empati, kemampuan lain yang dibangun atas kesadaran emosi diri, adalah keterampilan sosial dasar.
5. Mengelola relasi: Seni relasi, dalam banyak hal adalah kemampuan mengelola emosi orang lain.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan *emotional intelligence* adalah kemampuan dalam mengelola, mengenali, serta menggunakan aspek emosi secara efektif dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pada diri seseorang.

Menurut (Gong et al., 2019) *Emotional intelligence Scale* (EIS) menjadi skala dalam *emotional intelligence* terdapat beberapa indikator yang diantaranya:

1. Evaluasi dan ekspresi emosi sendiri;
2. Evaluasi dan identifikasi emosi orang lain;
3. Pemantauan emosi sendiri;
4. Motivasi diri secara emosional.

### 2.1.3 *Work engagement*

(Schaufeli et al., 2019) mengartikan *Work engagement* (WE) sebagai suatu keadaan di mana karyawan tidak merasa terpaksa untuk bekerja terlalu keras yang ditandai dengan keinginan dan ketidak senangan yang tinggi. WE merujuk pada keadaan afektif-kognitif yang berkelanjutan dan mendalam, membangkitkan energi dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja, kemauan dalam menginvestasikan usahanya pada tugas, kegigihan dalam menghadapi masalah, serta dedikasi yang dicirikan dengan rasa antusiasme, inspirasi, bangga, dan semangat dalam menyambut tantangan (Schaufeli & Bakker, 2004). Orang dengan WE yang tinggi akan menikmati pekerjaan mereka, cenderung memiliki kondisi kerja yang baik dan bahagia (Lee & Lee, 2023).

Menurut (Wood et al., 2020) keterlibatan kerja merupakan kondisi motivasi yang positif dan memuaskan dari kesejahteraan hubungan yang berkaitan dengan pekerjaan. (Geraci et al., 2023) menuturkan bahwa keterlibatan kerja merupakan keadaan mental yang gigih, berwujud pengalaman yang positif, dan memuaskan terkait pekerjaan, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, serta daya serap selama beraktivitas (bekerja). Semangat mengacu pada tingkat energi, ketahanan mental, dan kekuatan. Dedikasi suatu kondisi mental dan emosional yang berhubungan dengan pengalaman rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan. Daya serap mengacu pada keadaan yang sepenuhnya focus penuh terhadap pekerjaan yang dijalankan (Wood et al., 2020). Menurut



(Ferreira et al., 2020) ketika karyawan terlibat, mereka akan menjadi lebih produktif dan menguntungkan serta lebih kecil kemungkinannya untuk absen dan lebih bersedia bekerja lebih keras untuk perusahaan mereka.

Mengacu pada berbagai poin yang telah diuraikan, bisa disimpulkan WE merupakan kondisi motivasi baik dan memadai yang dicirikan oleh tingginya energi, ketahanan mental, antusiasme, semangat, dedikasi, dan daya serap pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan serta dengan WE yang tinggi karyawan akan menjadi lebih produktif dan memiliki kondisi kerja yang sehat.

Menurut (Bakker & Leiter, 2011) indikator yang digunakan untuk keterlibatan kerja yaitu menggunakan *The Utrecht Work engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari:

1. *Vigor*; energi dan ketahanan mental saat bekerja,
2. *Dedication*; komitmen terhadap pekerjaan, rasa bangga dan antusiasme.
3. *Absorption*; keterlibatan penuh dalam pekerjaan

#### **2.1.4 Organizational support**

Banyak peneliti yang mengemukakan tentang *organizational support* (OS). (Kumarasamy et al., 2016) menjelaskan bahwa dukungan organisasi sebagai situasi di mana organisasi memperhitungkan peran serta memperdulikan akan kesejahteraan karyawan. Menurut (Akter et al., 2022) OS mengacu pada pandangan simpatik organisasi (manajerial), dan bantuan yang



diterima dari anggota organisasi lain dalam konteks kinerja pekerjaan institusional. (Easmin et al., 2019) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat memberikan perlakuan yang menguntungkan kepada karyawan dan bukan yang tidak menguntungkan.

*Organizational support* dijelaskan sebagai tingkat keyakinan yang dimiliki karyawan kepada organisasi, bahwa organisasi menunjukkan kepedulian pada kesejahteraan mereka, menghargai serta mempertimbangkan setiap masukan yang disampaikan, dan memberikan dukungan ataupun bantuan untuk karyawan. Teori OS menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosional dan mengevaluasi apakah upaya tambahan di tempat kerja bisa membuahkan manfaat yang berarti, karyawan membentuk persepsi umum tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan (Rusdi & Suryatni, 2022). (Kumarasamy et al., 2016) mengatakan *organizational support* dapat memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan yang memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dalam konteks pekerjaan. Ketika karyawan merasakan dukungan yang berarti, mereka akan lebih komitmen, puas, dan kecil kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Elshaer et al., 2025).

Dari beberapa penjelasan mengenai *organizational support* maka dapat disimpulkan bahwa OS memberikan manfaat yang sangat besar kepada karyawan, karena *organizational support* dapat memberikan dukungan untuk

para karyawannya, meningkatkan komitmen, merasa lebih puas, termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta loyal terhadap perusahaan.

Menurut (Eisenberger et al., 1997) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *organizational support* yang diantaranya sebagai berikut:

1. Keadilan
2. Dukungan atasan
3. Kondisi kerja

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Hubungan *Emotional intelligence* terhadap *work-life balance***

*Emotional intelligence* merupakan salah satu faktor yang diyakini dapat memengaruhi WLB. Itu merujuk terhadap kemampuan mempersepsikan emosi, menilai dan memproduksi emosi, dan pemahaman emosi, serta mengontrol emosi. Sehingga emosi dengan perkembangan intelektual dapat di pupuk. Kecerdasan emosi menjadi salah satu faktor yang diyakini bisa memberikan pengaruh pada WLB (Takong et al., 2021).

Menurut (Samat et al., 2020) menyatakan bahwa dengan kecerdasan emosional, seseorang akan dapat memahami kebutuhan yang dialami orang tersebut dan berhubungan dengan orang lain yang bekerja, sebagai gantinya orang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan

demikian keseimbangan kehidupan kerja pada orang tersebut akan terjaga. Ketika karyawan memiliki EI, karyawan tersebut dapat merasakan dan mengekspresikan emosi mereka yang berdampak pada kinerja mereka, sehingga memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan masalah baik ditempat kerja maupun di luar pekerjaan yang berhubungan dengan keluarga (Takong et al., 2021).

Selaras dengan penelitian (A P Muthu Kumarasamy et al., 2015) yang mengungkapkan bahwa apa yang karyawan rasakan serta bagaimana mereka mengekspresikan emosi mereka dapat mempengaruhi pada kinerja mereka dan kemampuan ini dapat membantu mereka memecahkan masalah baik ditempat kerja maupun dalam keluarga. Oleh karena itu adanya pengaruh signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*.

H1: *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

### **2.2.2 Hubungan *Work engagement* terhadap *Work-life balance***

*Work engagement* merupakan kondisi di mana individu memiliki pola pikir yang positif serta penuh dengan semangat yang melibatkan dedikasi dan penyerapan pada pekerjaannya (Lee & Lee, 2023). Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengurangi persepsi permasalahan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, serta permasalahan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Palumbo, 2020). Penelitian yang dikemukakan oleh

(Wood et al., 2020) menjelaskan bahwa karyawan tidak hanya membawa diri mereka yang otentik ke tempat kerja, melainkan juga merasa dihargai atau dilibatkan ketika berada di tempat kerja, yang kemudian mendorong tercapainya hasil yang lebih baik bagi individu maupun organisasi.

(Palumbo, 2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja yang kuat memungkinkan tidak menyadari perambatan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari, namun meskipun mereka merasakan tingkat masalah kehidupan kerja yang lebih rendah, mereka akan mengalami kelelahan yang berlebihan, yang membahayakan kemampuan mereka untuk menangani antarmuka kehidupan kerja dengan baik, sehingga dapat membahayakan kesejahteraan individu. Semangat yang menginspirasi di antara para karyawan sangat penting, yang dapat meningkatkan keterampilan mereka untuk kesulitan di tempat kerja (Lee & Lee, 2023).

H2: *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*

### **2.2.3 Moderasi *organizational support* pada *emotional intelligence* terhadap *work-life balance***

*Organizational support* merupakan dukungan yang mengacu pada kebutuhan sosio emosional karyawan atau anggota organisasi seperti penghargaan tunjangan berupa gaji, serta kepedulian yang diberikan organisasi secara langsung terhadap anggotanya (Prafitri Ramadhani Siregar et al., 2024). Menurut (Eisenberger et al.,

2001) jika karyawan merasakan OS yang berarti, maka bisa berdampak positif pada kecerdasan emosional karyawan. Hal ini akan memungkinkan, bahwa karyawan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja apabila menerima penghargaan ataupun apresiasi dari organisasi. Tingkat dukungan organisasi yang dirasakan lebih tinggi akan membantu mengurangi perilaku menarik diri dan mengurangi tingkat ketegangan dan stres pada karyawan (Cropanzano et al., 1997).

(Eisenberger et al., 2002) dalam penelitiannya menyatakan telah ditemukan bahwa stres dapat berdampak negatif terhadap psikologis dan pada akhirnya menurunkan kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi *work-life balance*. (Malik & Noreen, 2015) mengemukakan bahwa *organizational support* secara signifikan memoderasi hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan afektif. Dukungan organisasi sangat penting untuk memastikan *emotional intelligence* yang tinggi diantara para karyawan. (Kumarasamy et al., 2016) pada penelitiannya menunjukkan bahwasannya OS memiliki peran penting dan signifikan dalam pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja, bahkan dukungan organisasi dapat memoderasi hubungan antara berbagai faktor dan WLB. Seperti EI dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karena memungkinkan orang untuk memahami kebutuhan emosional hampir semua orang yang ada di sekitar mereka, selain kebutuhan emosional mereka sendiri. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa efek moderasi dari dukungan organisasi dapat memperkuat hubungan kecerdasan



emosional dengan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan bukti-bukti yang ada, maka pengajuan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Organizational support* memoderasi pengaruh antara *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*

#### **2.2.4 Moderasi *organizational support* pada *work engagement* terhadap *work-life balance***

*Organizational support* memiliki dugaan berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, hal ini didasari oleh dukungan yang ditunjukkan organisasi melalui penerapan program serta kebijakan yang berfokus pada pencapaian WLB seperti pengaturan kerja yang fleksibel, dan juga kebijakan cuti keluarga (A P Muthu Kumarasamy et al., 2015). Menurut (McCarthy et al., 2013) menyatakan bahwa upaya tersebut dapat berdampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Menurut penelitian (Erdogan & Enders, 2007) menyatakan bahwa OS sangat penting untuk karyawan, karena dengan bantuan dan dukungan yang diberikan akan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Oleh sebab itu *organizational support* penting untuk karyawan dalam menjaga WLB yang sehat.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Putri et al., 2021) mengungkap bahwa semakin banyak dukungan organisasi yang dirasakan seseorang, semakin besar kehidupan kerja yang seimbang. Berdasarkan model JD-R dan hasil penelitian dari (Xanthopoulou et al., 2007) mengemukakan bahwasannya *job resource* seperti *social support* dan *supervisory coaching* dapat memperkuat *work engagement* melalui peningkatan

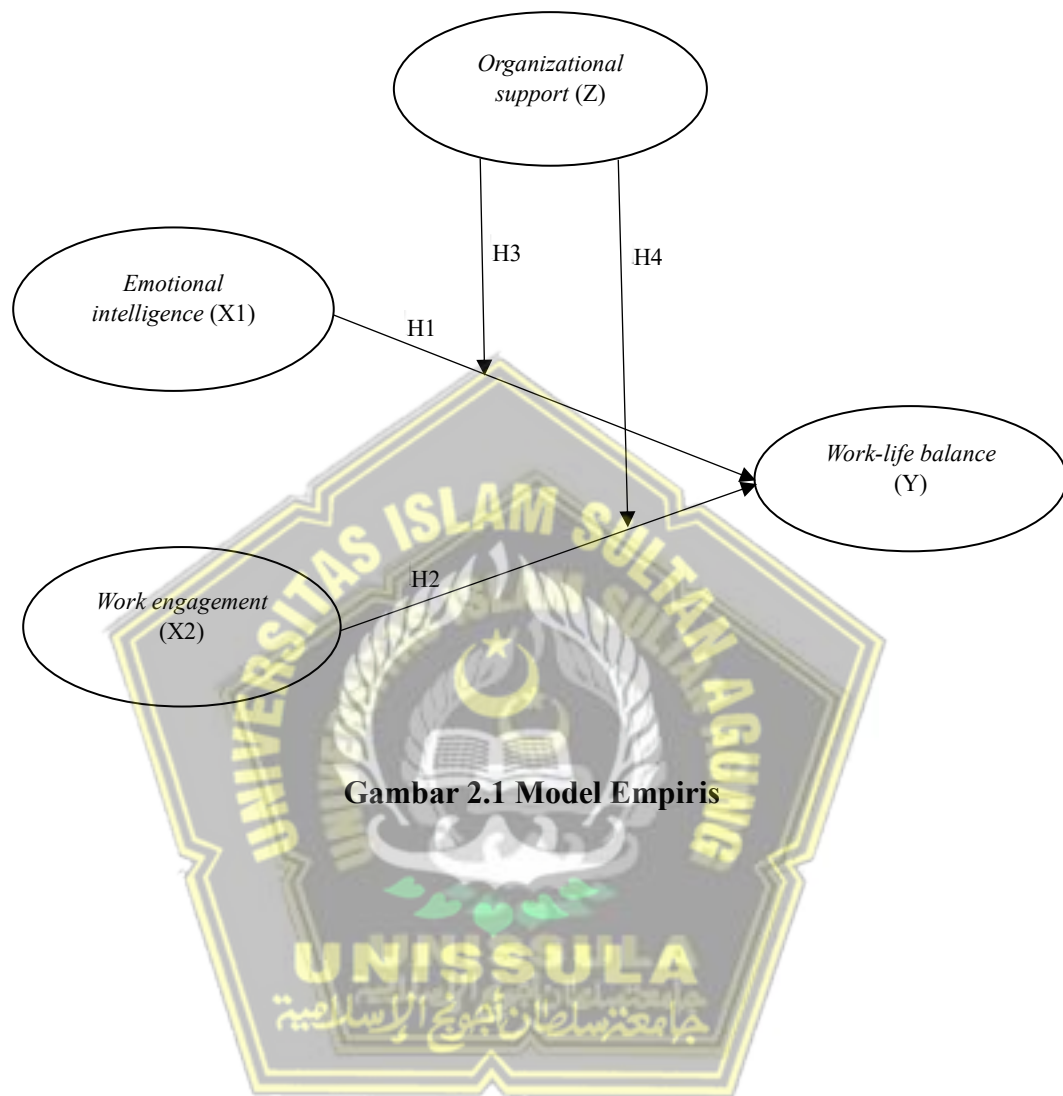


kemampuan pribadi seperti keyakinan diri dan optimisme. Selain itu, lingkungan kerja yang melimpah cenderung mengurangi kelelahan dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Mokana Muthu Kumarasamy et al., 2022) pada penelitiannya menjelaskan bahwa *organizational support* dapat memperkuat hubungan antara *work engagement* dengan *work-life balance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *organizational support* yang meningkat akan berdampak pada variabel independen yang turut meningkat dan mempengaruhi variabel dependen.

H4: *Organizational support* memoderasi pengaruh antara *work engagement* terhadap *work-life balance*

### 2.3 Model Empirik

Model empirik dalam penelitian ini dirancang guna menguji pengaruh *emotional intelligence* (X1) dengan *work engagement* (X2) terhadap *work-life balance* (Y), dengan *Organizational support* (Z). Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu *emotional intelligence* dan *work engagement*, variabel moderasi yaitu *organizational support*, dan variabel terikat yaitu *work-life balance*. Berlandaskan pada teori yang telah dikemukakan maka model empirik yang dapat divisualisasikan oleh peneliti sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Model Empiris**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan penjelasan pada setiap hubungan keterikatan antar variabel-variabel penelitian serta kedudukan variabel melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2013). *Explanatory research* digunakan dalam proses uji hipotesis serta memberikan kesimpulan apakah dapat memperkuat atau memperlemah dari hasil yang telah diperoleh dari penelitian sebelumnya.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan kelompok objek atau subjek yang memiliki kriteria serta kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai lingkup generalisasi untuk dipelajari dan selanjutnya diambil kesimpulan dalam proses penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini terdiri atas karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi bagian *finishing* terutama *packing* dan *qc final* dengan jumlah 133 orang.

Sampel ialah komponen dari jumlah populasi itu sendiri, meliputi atas beberapa anggota populasi (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini populasi yang digunakan jumlahnya tidak dapat diprediksi secara tertentu serta sangat besar ukurannya, sehingga menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

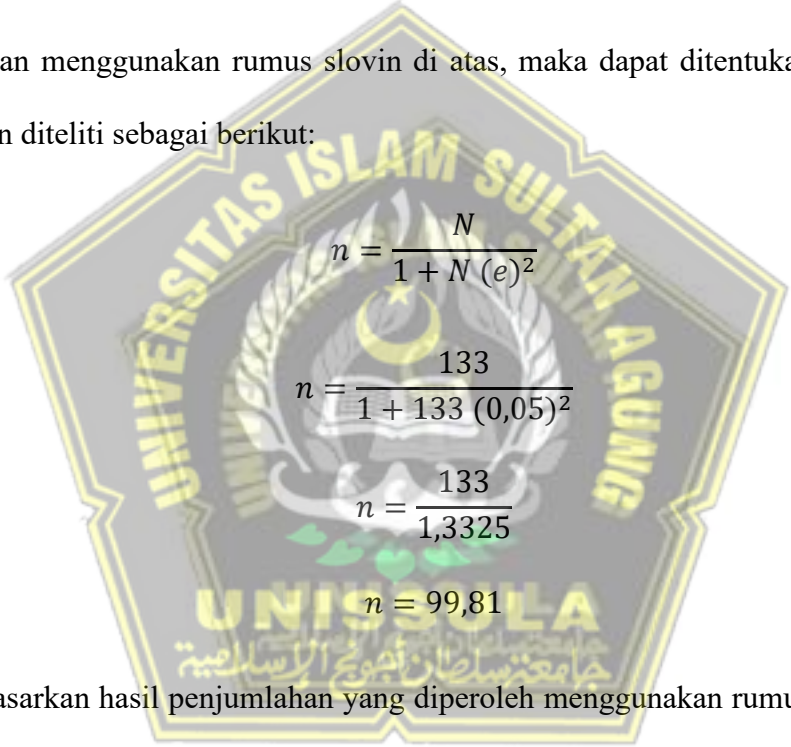
Keterangan:

n = Total sampel

N = Total populasi

e = *Standard error* (5%)

Dengan menggunakan rumus slovin di atas, maka dapat ditentukan total sampel yang akan diteliti sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

$$n = 99,81$$

Berdasarkan hasil penjumlahan yang diperoleh menggunakan rumus slovin, maka total sampel yang digunakan sebanyak 99,81 karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi bagian finishing dan dibulatkan menjadi 100 karyawan.

### 3.3 Sumber dan Jenis Data

#### 3.3.1 Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari penjumlahan melalui kuesioner. Data primer yang dipakai penelitian

ini didapatkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi terhadap *emotional intelligence* (X1), *work engagement* (X2), *work-life balance* (Y), dan *organizational support* (Z).

2. Data sekunder ialah data olahan yang sudah dikumpulkan oleh individu maupun organisasi yang sifatnya dapat langsung dijadikan data analisis. Bentuk dari data sekunder berupa jurnal, artikel, buku, maupun *website* yang mempunyai keterkaitan dengan topik yang akan diteliti. Namu, data yang dipakai pada penelitian ini diambil dari internal perusahaan yang menjadi fokus penelitian.

### 3.3.2 Jenis Data

Penggunaan jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang di *report* dalam bentuk angka atau numerik yang dapat diukur secara objektif. Penggunaan data ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi hubungan pada variabel yang sesuai dengan hipotesis, dan akan dinilai menggunakan skor dengan penyebaran kuesioner.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Perolehan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang artinya mengumpulkan data melalui penyebaran pertanyaan atau kepada objek yang akan diteliti. Kuesioner ialah metode penghimpunan data yang diperoleh melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden. (Sugiyono, 2013).

Penyebaran kuesioner terdiri atas pernyataan tertutup yang nantinya akan diberi beberapa pilihan jawaban menggunakan skala tertentu dengan tujuan sebagai referensi pada penelitian. Dalam penelitian ini *skala likert* menjadi alat pengukur untuk mengungkapkan tanggapan dari responden. Penggunaan *Skala likert* ditunjukkan sebagai alat ukur tanggapan dan sikap setiap individu ataupun kelompok terkait dengan kejadian. Menurut (Budiaji, 2018) *skala likert* ialah skala pengukuran interval. *Skala likert* dipergunakan pada penelitian melalui skor yang diberikan beberapa pilihan dengan keterangan sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

### 3.5 Variabel dan Indikator

Variabel pada penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu *emotional intelligence* (X1) dan *work engagement* (X2), variabel terikat yaitu *work-life balance* (Y), dan variabel moderasi yaitu *organizational support* (Z). Berikut dilampirkan pada tabel dibawah mengenai variabel, definisi operasional, serta pengukuran pada setiap variabel penelitian.

**Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional, Indikator, Dan Skala**

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert
1.	<i>Emotional intelligence</i> (X1)	Menurut (Easmin et al., 2019) <i>emotional intelligence</i> didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi emosi dengan tepat, membangkitkan emosi untuk mendukung proses berpikir, memahami sumber emosi, dan	1. Evaluasi dan ekspresi emosi sendiri; 2. Evaluasi dan identifikasi emosi orang lain; 3. Pemantauan emosi sendiri; 4. Motivasi diri secara emosional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 (STS)</li> <li>• 4 (TS)</li> <li>• 3 (N)</li> <li>• 2 (S)</li> <li>• 1 (SS)</li> </ul>



		memperluas pengetahuan emosional, serta mengatur emosi secara sadar dan reflektif guna memperkuat pertumbuhan kecerdasan emosi	(Gong et al., 2019)	
2.	<i>Work engagement</i> (X2)	(Schaufeli et al., 2019) mengartikan <i>Work engagement</i> sebagai suatu keadaan di mana karyawan tidak merasa terpaksa untuk bekerja terlalu keras yang ditandai dengan keinginan dan ketidaksenangan yang tinggi	<p><i>The Utrecht Work engagement Scale</i> (UWES) yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Vigor</i>; energi dan ketahanan mental saat bekerja,</li> <li>2. <i>Dedication</i>; komitmen terhadap pekerjaan, rasa bangga dan antusiasme.</li> <li>3. <i>Absorption</i>; keterlibatan penuh dalam pekerjaan</li> </ol> <p>(Bakker &amp; Leiter, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 (STS)</li> <li>• 4 (TS)</li> <li>• 3 (N)</li> <li>• 2 (S)</li> <li>• 1 (SS)</li> </ul>
3.	<i>Work-life balance</i> (Y)	(Clark, 2000) menjelaskan pandangan yang lebih holistik, dengan mendefinisikan <i>work-life balance</i> sebagai pencapaian kepuasan dan berfungsi dengan baik di ranah pekerjaan dan rumah, dengan konflik peran yang kecil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen waktu;</li> <li>2. Kesesuaian jam kerja dan kehidupan pribadi;</li> <li>3. Beban kerja;</li> <li>4. Fleksibilitas kebijakan cuti</li> </ol> <p>(Navajas-Romero et al., 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 (STS)</li> <li>• 4 (TS)</li> <li>• 3 (N)</li> <li>• 2 (S)</li> <li>• 1 (SS)</li> </ul>
4.	<i>Organizational support</i> (Z)	(Kumarasamy et al., 2016) menyatakan bahwa <i>organizational support</i> sebagai situasi di mana organisasi memperhitungkan peran serta memperdulikan akan kesejahteraan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadilan</li> <li>2. Dukungan atasan</li> <li>3. Kondisi kerja</li> </ol> <p>(Eisenberger et al., 1997)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 (STS)</li> <li>• 4 (TS)</li> <li>• 3 (N)</li> <li>• 2 (S)</li> <li>• 1 (SS)</li> </ul>

### 3.6 Teknik Analisis Data

Penggunaan teknik analisis pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif secara menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti. Pada metode ini, data didapatkan dari berbagai macam sumber dengan penggunaan metode yang beragam. Adapun penggunaan metode pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan keadaan serta karakteristik jawaban responden terhadap setiap konstruk atau variabel yang menjadi fokus pada penelitian. Menurut (Ali Anwar, 2009) analisis deskriptif didefinisikan sebagai analisis yang bermanfaat untuk menjelaskan ataupun memberikan suatu cerminan mengenai objek penelitian berdasarkan data populasi maupun sampel secara aktual dan faktual, tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan yang bersifat universal. Digunakannya analisis tersebut dimaksudkan untuk menyederhanakan, meringkas, dan menyajikan data berupa gambar, grafik, tabel, diagram, dan lain sebagainya.

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

*Partial least square* (PLS) ialah metode *alternatif structural equation modeling* (SEM) dipergunakan dalam menangani kendala *size* pada sampel, serta keterkaitan antar variabel yang dijadikan hipotesis pada penelitian (Haryono, 2022). PLS

merupakan metode yang dipergunakan dalam analisis data multivariat khususnya ilmu ekonomi, social (Sholihin & Ratmono, 2021).

Desain dari PLS digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pada keterbatasan analisis regresi melalui Teknik *ordinary least square* pada saat karakteristik data mendapati beberapa kendala pada *size* data yang sedikit, adanya nilai yang hilang, struktur yang menyimpang pada sebaran data, dan indikasi multikolinearitas.

### 3.6.3 Outer Model (Measurement Model)

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *confirmatory factor* (CF). Pengukuran model ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk variabel laten dengan indikator pada *outer model*. Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan:

#### a. *Convergent Validity*

Uji ini dilakukan untuk menilai ukuran korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam proses evaluasi melalui perhitungan bagian *reliability* yang mampu dilihat melalui nilai *standardized loading factor*. Nilai korelasi pada *loading factor* bisa dikatakan tinggi jika korelasinya  $> 0,7$ . Perluasan skala untuk pengukuran nilai *loading factor* diatas  $> 0,5$  masih bisa diterima (Haryono, 2022).

*b. Discriminant Validity*

Validitas diskriminan merupakan tingkat kemampuan suatu indikator dalam pengukuran konstruk instrumen. Validitas diskriminan dipergunakan melalui pengevaluasian terhadap model reflektif dengan memerikasi nilai *cross loading*, yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai AVE pada konstruksi. Jika nilai AVE lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruksi blok lainnya, hal tersebut membuktikan bahwa korelasi konstruksi tersebut memperkirakan ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Namun pengujian *cross loading* perlu menampilkan nilai indikator yang lebih tinggi pada masing-masing nilai konstruksi diperbandingkan melalui nilai konstruksi lainnya.

*c. Composite Reliability*

Setelah memeriksa dan evaluasi keadaan setiap item yang dilakukan melalui nilai *standardized loading factor*, langkah berikutnya dengan menilai internal konsistensi reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR). CR lebih tepat dalam mengukur konsistensi internal dibandingkan *cronbach's alpha* pada analisis SEM karena, CR tidak menduga keselarasan berat yang sama untuk semua indikator. *Cronbach's alpha* cenderung memperkirakan lebih rendah terhadap reliabilitas konstruk dibandingkan CR. Jika nilai  $> 0,7$  dapat diterima. Namun, pada tahap pertama pengembangan penelitian, nilai *loading faktor* antara 0,5 hingga 0,6 masih bisa diterima.

### 3.6.4 *Inner Model (Model Struktural)*

Setelah mengetahui beberapa penilaian model ukuran konstruk, langkah berikutnya yaitu dengan menilai atau evaluasi model struktural. Model struktural diterapkan guna memperjelas kaitan atau pengaruh antar konstruk pada penelitian. Pengevaluasian model struktural dilakukan menggunakan beberapa temuan uji, yang diantaranya:

#### a. *R - Square*

Hubungan antara variabel laten berdasar dari teori substantif dijelaskan dengan pengujian pada *inner model*. Nilai  $R^2$  dipergunakan untuk menganalisis hubungan variabel endogen tertentu serta menentukan apakah variabel tersebut memiliki efek yang signifikan sesudah model struktural diuji melalui  $R^2$  untuk menjadi konstruksi dependen. Kriteria  $R^2$  terdiri atas tiga klasifikasi, yaitu nilai  $R^2$  0,67 mengindikasikan substansial,  $R^2$  0,33 mengindikasikan sedang, dan  $R^2$  0,19 mengindikasikan lemah (Ghozali, 2016).

#### b. *F- Square*

Nilai  $F^2$  *square* menjelaskan apakah prediktor variabel mempunyai pengaruh yang besar, medium, atau lemah pada tingkat struktural Ketika variabel lain dianggap tetap. Untuk menentukan besarnya efek setiap jalur dalam model, dihitung dengan menghitung nilai  $F^2$  0,35 tergolong kuat,  $F^2$  0,15 tergolong sedang,  $F^2$  0,02 digolongkan lemah.



*c. Path Coefficient*

*Path coefficient* yaitu nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung pada satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. *Path coefficient* dapat menunjukkan intensitas hubungan antar konstruk. Arah pada koefisien jalur mesti sesuai dengan teori yang mendasari dugaan, nilai signifikansi dapat ditentukan melalui *t test* atau *critical ratio*, yang didapat dari pengolahan *bootstrapping*.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis hubungan pengaruh *emotional intelligence* dan *work engagement* (WE) terhadap *work-life balance* (WLB) di moderasi oleh *organizational support* (OS) pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. Pada penelitian ini melibatkan 100 responden yaitu karyawan bagian *finishing* pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui perantara kepala departemen personalia dengan memberikan angket berupa kertas berisikan pernyataan yang kemudian akan disebarkan kepada karyawan. Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menjadikan acuan empiris mengenai pengaruh pengaruh *emotional intelligence* dengan *work engagement* terhadap *work-life balance* di moderasi oleh *organizational support*, serta menjadi pertimbangan untuk perusahaan guna meningkatkan WLB pada setiap karyawan.

##### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada penelitian terbagi menjadi beberapa klaster yang meliputi aspek demografi yaitu jenis kelamin, usia, masa bekerja, serta Pendidikan. Klaster tersebut direkapitulasi pada tabel di bawah.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	86	86%
		Laki-laki	14	14%
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
2.	Usia	< 25 Tahun	15	15%
		25 - 40 Tahun	61	61%
		> 40 Tahun	24	24%
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
3.	Masa Bekerja	< 5 Tahun	55	55%
		5 - 10 Tahun	14	14%
		> 10 Tahun	31	31%
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
4.	Pendidikan Akhir	SD	2	2%
		SMP	21	21%
		SMA	75	75%
		S1	2	2%
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Hasil Olahan Tahun 2025

Dari data tabel di atas, bisa dijelaskan bahwa dari total keseluruhan responden dari klaster jenis kelamin, mayoritas perempuan dengan jumlah 86% (86 orang), untuk laki-laki 14% (14 orang). Hal ini menjelaskan bahwa dominasi pekerja perempuan lebih dibutuhkan pada proses produksi tersebut. Pada klaster usia, sebagian besar responden berusia 25 sampai 40 tahun 61%, diikuti oleh klaster usia dibawah 25 tahun 15%, dan usia di atas 40 tahun 24% yang mengindikasikan bahwa responden mayoritas memiliki pengalaman kerja pada bagian masing-masing. Untuk klaster masa bekerja, sebanyak 55% responden memiliki pengalaman kerja di bawah 5 tahun, 14% memiliki pengalaman kerja 5 sampai 10 tahun, dan sebanyak 31% responden telah bekerja di atas 10 tahun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa terdapat variasi tingkat pengalaman kerja,

dan mayoritas pengalaman kerja yaitu di bawah 5 tahun yang ditunjukan bahwa responden memungkinkan masih dalam tahap adaptasi serta penyesuaian dalam lingkungan kerja. Dalam klaster pendidikan akhir responden, menunjukan bahwa kebanyakan memiliki riwayat pendidikan SMA sebanyak 75% dengan diikuti oleh pendidikan SMP sebanyak 21%, sedangkan untuk pendidikan SD dengan S1 masing-masing hanya 2%. Ini menunjukan bahwa secara umum responden memiliki riwayat pendidikan menengah dengan rasio kecil yang mencapai pendidikan tinggi, ini menjelaskan karyawan di bagian tersebut tidak mensyaratkan pendidikan, dan sebagian besar lebih mengutamakan keterampilan, pengalaman serta kemampuan dalam beradaptasi dibandingkan gelar pendidikan.

#### 4.2 Analisis deskriptif

Berdasarkan perolehan hasil jawaban berupa data dari 100 responden di PT. Sandang Asia Maju Abadi pada bagian finishing, penelitian ini dapat memberikan gambaran berupa tabel yang telah diolah dengan pengukuran skala. Dengan rincian rentang skala sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5 - 1}{3}$$

$$\text{Rentang Skala} = 1,33$$

**Tabel 4.2 Kategori Jawaban Responden**

<b>Rentang skala</b>	<b>Kategori</b>
1,00 -2,33	Rendah
2,34 -3,66	Sedang
3,67 - 5,00	Tinggi

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

#### 4.2.1 Variabel *Work-life balance*

Pada penelitian ini variabel WLB mempunyai 4 indikator, terdiri atas manajemen waktu, kesesuaian jam kerja dan kehidupan pribadi, fleksibilitas kebijakan cuti. Dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Nilai rata-rata *Work-life balance***

<b>Indikator</b>	<b>Jawaban Responden</b>					<b>Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>		
WLB.1	0	3	27	60	10	3,77	Tinggi
WLB.2	2	5	36	53	4	3,52	Sedang
WLB.3	0	3	37	47	13	3,70	Tinggi
WLB.4	0	2	36	48	14	3,74	Tinggi
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>136</b>	<b>208</b>	<b>41</b>	<b>3,68</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Berdasarkan hasil data di atas dengan variabel *work-life balance* (WLB) menunjukkan total rata-rata seluruh jawaban responden yaitu 3,68 yang tergolong tinggi, ini menunjukkan bahwa tingkat WLB cukup baik, meskipun memerlukan tingkat penyesuaian waktu yang baik guna menyeimbangkan WLB. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi adalah manajemen waktu dengan nilai 3,77 yang mengindikasikan bahwa tingkat manajemen waktu pada setiap individu cukup baik



sehingga *work-life balance* dapat terbentuk. Manajemen waktu yang baik dapat mempermudah seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sehingga dengan terselesaikannya pekerjaan, akan memperoleh lebih banyak waktu untuk kehidupan pribadi.

#### 4.2.2 Variabel *Emotional intelligence*

Pada penelitian ini variabel EI terdapat 4 indikator terdiri atas evaluasi dan emosi sendiri, evaluasi dan identifikasi emosi orang lain, pemantauan emosi sendiri, serta motivasi diri secara emosional. Dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Nilai rata-rata *Emotional intelligence***

Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
El.1	0	2	35	48	15	3,76	Tinggi
El.2	0	6	29	32	33	3,92	Tinggi
El.3	0	3	28	32	37	4,03	Tinggi
El.4	0	3	34	48	15	3,75	Tinggi
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>126</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>3,87</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Hasil data tersebut menunjukkan total rata-rata jawaban yang diperoleh dari responden yaitu 3,87 yang tergolong tinggi, hasil tersebut dapat membuktikan *emotional intelligence* pada tenaga kerja digolongkan baik. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi yaitu pemantauan emosi diri sendiri dengan nilai 4,03. Ini menjelaskan bahwa tingkat pengendalian emosi diri sendiri pada setiap individu sangat terjaga, sehingga seseorang dapat mengelola stres, menumbuhkan motivasi, serta bisa memelihara hubungan baik sesama rekan kerja. Meskipun semua rata-rata indikator

termasuk kedalam kategori tinggi, tetap perlu diperhatikan bahwa indikator motivasi diri secara emosional mempunyai rata-rata rendah. Hal tersebut memperjelas bahwa manajemen bagian tersebut perlu mencermati mengenai kekurangan dari indikator variabel tersebut guna *emotional intelligence* pada karyawan tetap terjaga serta dapat dikembangkan.

#### 4.2.3 Variabel *Work Engagement*

Dalam penelitian ini variabel WE memiliki 3 indikator yang terdiri atas energi dan ketahanan mental saat bekerja, komitmen pada pekerjaan, rasa bangga, antusias, serta keterlibatan penuh dalam bekerja. Dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Nilai rata-rata *Work Engagement***

Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
WE.1	0	5	20	26	49	4,19	Tinggi
WE.2	0	2	30	40	28	3,94	Tinggi
WE.3	1	3	31	37	28	3,88	Tinggi
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>81</b>	<b>103</b>	<b>105</b>	<b>4,00</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Hasil data menunjukkan total rata-rata pada variabel WE yaitu 4,00 digolong tinggi, hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada bagian tersebut cukup baik dalam keterlibatannya saat bekerja. Mereka merasa antusias, semangat, bangga, memiliki dedikasi yang tinggi, serta tidak ada tekanan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Hal ini menjelaskan bahwa mereka memiliki kerja yang positif yang ditandai dengan keterlibatan mereka saat bekerja. Indikator yang memiliki nilai paling

tinggi yaitu energi dan ketahanan mental saat bekerja dengan nilai 4,19. Hal tersebut memperjelas bahwa karyawan pada bagian *finishing* mempunyai semangat yang tinggi untuk terus terlibat dengan pekerjaan.

#### 4.2.4 Variabel *Organizational support*

Dalam penelitian ini memiliki variabel OS mempunyai 3 indikator diantaranya keadilan, dukungan atasan, dan kondisi kerja. Dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Nilai rata-rata *Organizational support***

Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
OS.1	2	9	33	45	11	3,54	Sedang
OS.2	0	6	35	47	12	3,65	Sedang
OS.3	2	4	35	54	5	3,56	Sedang
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>103</b>	<b>146</b>	<b>28</b>	<b>3,58</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Hasil data menunjukkan total rata-rata yaitu 3,58 tergolong sedang, nilai tersebut menunjukkan karyawan pada bagian finishing merasa organisasi cukup memberikan penghargaan dan dukungan kepada mereka. Indikator mempunyai nilai tertinggi yaitu dukungan atasan dengan nilai 3,65. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasa lebih dihargai, diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri mereka, dan merasa aman dengan lingkungan kerja yang positif. Namun terdapat beberapa jawaban responden yang tidak setuju, hal ini menjelaskan bahwa adanya ketidakpuasan dalam beberapa faktor yang perlu ada pembenahan agar tidak berpengaruh terhadap produktivitas serta motivasi mereka saat bekerja.

### 4.3 Analisis Pengukuran Data

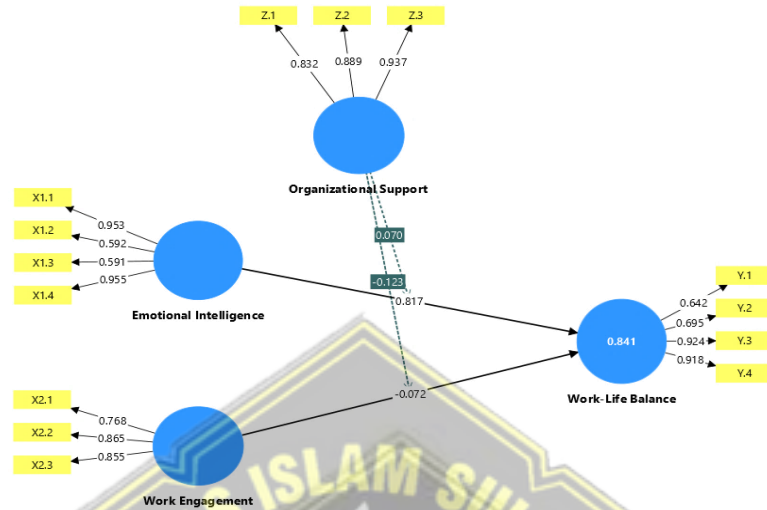
Analisis pada penelitian ini memakai perangkat lunak berbasis metode *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) dengan menggunakan *software* SmartPLS 4. Proses analisis data penelitian ini terdiri dari uji Outer Model (Measurement Model), dan Inner Model (Model Struktural).

#### 4.3.1 Pengukuran *Outer Model* (*Measurement Model*)

##### a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui seberapa besar korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengukuran tersebut ditinjau melalui *standardized loading factor* di setiap indikator konstruk. Nilai korelasi pada *loading factor* dinyatakan tinggi dan valid jika korelasi  $> 0,7$ . Nilai *loading factor* diatas  $> 0,5$  masih valid dan bisa diterima.

Berikut terlampir gambar hasil pengujian validitas variabel pada gambar serta tabel dibawah ini:

Gambar 4.1 Grafik *Output PLS-SEM Algorithm*Tabel 4.7 Nilai *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
<i>Work-life balance (Y)</i>	Y.1	0,642	0,7	Valid
	Y.2	0,695		
	Y.3	0,924		
	Y.4	0,918		
<i>Emotional intelligence (X1)</i>	X1.1	0,953	0,7	Valid
	X1.2	0,592		
	X1.3	0,591		
	X1.4	0,955		
<i>Work Engagement (X2)</i>	X2.1	0,768	0,7	Valid
	X2.2	0,865		
	X2.3	0,855		
<i>Organizational support (Z)</i>	Z.1	0,832	0,7	Valid
	Z.2	0,889		
	Z.3	0,937		

Sumber: Data Hasil Olahan 2025



Hasil olahan tabel dari nilai *outer loading* pada masing-masing variabel dikatakan diterima atau valid. Hal ini merujuk pada kriteria yang disampaikan (Haryono, 2022) yang menjelaskan bahwa nilai *outer loading*  $> 0,7$  dapat disebutkan ideal yang diartikan indikator tersebut sah (valid) mengukur konstruk yang dibangunnya. Meskipun ada sebagian indikator yang mempunyai nilai dibawah 0,7, (Haryono, 2022) memperjelas bahwa jika nilai *outer loading*  $> 0,5$  masih bisa diterima atau dikatakan valid.

b. *Discriminant validity*

*Discriminant validity* dilakukan untuk mengukur konstruk instrumen dengan melihat nilai *cross loading* serta membandingkan nilai korelasi pada setiap indikator variabel tersebut lebih tinggi dengan nilai yang lain.

**Tabel 4.8 Nilai Cross Loadings**

Indikator	<i>Emotional intelligence (X1)</i>	<i>Work Engagement (X2)</i>	<i>Organizational support (Z)</i>	<i>Work-life balance (Y)</i>
X1.1	0.953	0.501	0.452	0.895
X1.2	0.592	0.454	0.288	0.486
X1.3	0.591	0.514	0.339	0.390
X1.4	0.955	0.513	0.465	0.891
X2.1	0.460	0.768	0.553	0.460
X2.2	0.489	0.865	0.635	0.455
X2.3	0.532	0.855	0.610	0.524
Z.1	0.426	0.604	0.832	0.455
Z.2	0.475	0.613	0.889	0.574
Z.3	0.402	0.707	0.937	0.515
Y.1	0.461	0.511	0.521	0.642
Y.2	0.477	0.510	0.608	0.695

Y.3	0.883	0.435	0.437	0.924
Y.4	0.912	0.487	0.431	0.918

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan korelasi antar indikator dengan konstruknya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk block lainnya. Hal ini mengacu pada kriteria oleh (Haryono, 2022) yang menyimpulkan bahwa jika nilai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk yang lain, hal ini menjelaskan bahwasannya konstruk tersebut memiliki kemampuan yang lebih unggul dalam memperkirakan indikator setiap bloknya sendiri dibandingkan dengan konstruk indikator lain.

c. *Composite reliability*

Pengukuran *composite reliability* dipergunakan untuk menilai kekonsistenan internal pada setiap indikator variabel. (Haryono, 2022) menjelaskan jika nilai CR > 0,7 maka indikator tersebut dikatakan diterima dan nilai > 0,8 dikatakan diterima dan sangat memuaskan.

**Tabel 4.9 Nilai *Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work-life balance (Y)</i>	0.878
<i>Emotional intelligence (X1)</i>	0.866
<i>Work Engagement (X2)</i>	0.869
<i>Organizational support (Z)</i>	0.917

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Berdasarkan hasil data dapat ditunjukkan bahwasannya nilai *composite reliability* (CR) pada tiap variabel memiliki nilai  $> 0,8$  dengan nilai tertinggi yaitu *organizational support* 0.917. Ini menjelaskan bahwa semua variabel dikatakan diterima dan memiliki reliabilitas komposit sangat memuaskan yang artinya bahwa setiap indikator konsisten dalam menilai konstruk yang sesuai. Oleh sebab itu seluruh variabel pada penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas komposit yang kuat.

#### 4.3.2 Pengukuran Inner Model (Model Struktural)

##### a. *R – Square*

Analisis nilai *R-Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen memiliki pengaruh terhadap variabel endogen (Latan, 2013). Nilai *R-Square* memiliki rentang nol sampai dengan satu, jika nilai *R-Square* mendekati satu, maka variabel dependen tersebut dapat diperjelas oleh variabel independen (Ghozali, 2014).

**Tabel 4.10 Nilai *R – Square***

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Work-life balance</i>	0.841	0.832

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Berdasarkan hasil nilai dari *R-square* untuk variabel WLB adalah 0,841 dan *R-square adjusted* 0,832 masuk kedalam kategori kuat. Ini menunjukkan sebanyak 84,1% dari variabel *work-life balance* dapat diperjelas oleh variabel *emotional intelligence* (X1), *work engagement* (X2), dan hubungan interaksi keduanya dengan *organizational*

*support* (Z). Sedangkan untuk nilai *R-square adjusted* yaitu 0,832 menunjukan nilai tertera mempunyai selisih lebih sedikit dari nilai *R-square* yang mengindikasikan tidak terjadi berlebihan dan hal tersebut mencerminkan hubungan yang nyata.

b. *F – Square*

Analisis *F-square* digunakan untuk mengetahui seberapa kuat variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta menilai relevansi prediksi variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghitung nilai *F-square* 0,35 digolongkan kuat, *F-square* 0,15 digolongkan sedang, *F-square* 0,02 digolongkan lemah.

**Tabel 4.11 Nilai *F – Square***

Hubungan Antar Variabel	Effect Size	Kategori
<i>Emotional intelligence -&gt; Work-life balance</i>	2.585	Kuat
<i>Work Engagement -&gt; Work-life balance</i>	0.011	Lemah
<i>OS*EI -&gt; Work-life balance</i>	0.020	Lemah
<i>OS*WE -&gt; Work-life balance</i>	0.082	Lemah

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Berdasarkan hasil tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai hubungan variabel *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* yaitu 2,585 yang mengindikasikan bahwa nilai hubungan variabel tersebut dikategorikan kuat, hal ini

menjelaskan bahwa penambahan *emotional intelligence* pada model dapat memberikan kontribusi terhadap penjelasan varian *work-life balance*. Untuk nilai *F-square* dari hubungan *work engagement* terhadap *work-life balance* yaitu 0,011 yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut masuk kedalam kategori lemah, hal ini menjelaskan bahwa variabel *work engagement* kurang memberikan kontribusi pada peningkatan penjelasan variabel *work-life balance*. Sedangkan untuk nilai *F-square* variabel *organizational support* memoderasi *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* memiliki nilai 0,020 yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut masuk kedalam kategori lemah, ini menjelaskan bahwa kontribusi *organizational support* dalam memoderasi *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* masih kurang dan sangat terbatas. Untuk nilai *F-square* *organizational support* memoderasi *work engagement* terhadap *work-life balance* memiliki nilai 0,082 yang mengindikasikan nilai tersebut masuk kedalam kategori lemah, ini menjelaskan bahwa variabel *organizational support* memoderasi *work engagement* memiliki pengaruh besar dibandingkan dua variabel sebelumnya, namun belum dapat mencapai tingkat relevansi dan masih kurang dalam kontribusinya terhadap variabel endogen.

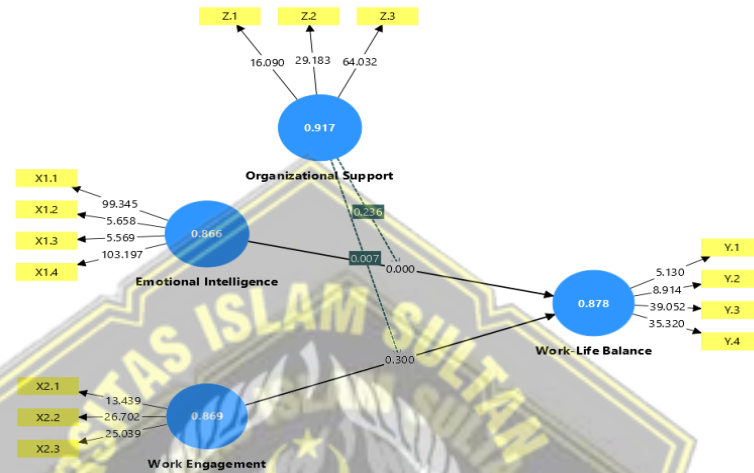
### c. *Path Coefficient*

Tahap analisis *Path coefficient* bertujuan mengetahui tingkat pengaruh antar konstruk dan efek moderasi pada setiap variabel yang diteliti. Pada tahap evaluasi model structural, tingkat signifikansi hubungan antar konstruk di uji berdasarkan nilai *t statistic* didapta melalui *output option calculate PLS bootstrapping*. Kofisien jalur



dianggap signifikan secara statistic apabila nilai t statistic lebih tinggi dari 1,96 (dibulatkan 2) atau mempunyai nilai p-value < 0,05 (Haryono, 2022).

**Gambar 4.2 Grafik *Output Path Coefficient Bootstrapping***



**Tabel 4.12 Nilai *Path Coefficient***

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
<i>Emotional intelligence -&gt; Work-life balance</i>	0.817	0.827	0.052	15.789	0.000
<i>Work Engagement -&gt; Work-life balance</i>	-0.072	-0.069	0.070	1.036	0.300
<i>OS*EI -&gt; Work-life balance</i>	0.070	0.066	0.059	1.185	0.236
<i>OS*WE -&gt; Work-life balance</i>	-0.123	-0.112	0.046	2.686	0.007

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Berdasarkan hasil tabel jalur koefisien maka bisa dilakukan ujian hipotesis sebagai berikut:

1. **Hipotesis Pertama:** *Emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil nilai *original sampel* 0,817 (positif), *t statistik* yaitu  $15,789 > 1,96$  dan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Dari nilai tersebut dapat disimpulkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*, sehingga H1 diterima.
2. **Hipotesis Kedua:** *Work Engagement* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil nilai *original sampel* yaitu -0,072 (negatif), *t statistik*  $1,036 < 1,96$  dan *p value*  $0,300 > 0,05$ . Dari nilai tersebut dapat disimpulkan, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari variabel *work engagement* terhadap *work-life balance*, sehingga H2 ditolak.
3. **Hipotesis Ketiga:** Interaksi moderasi *organizational support* dengan *emotional intelligence* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil nilai *original sampel* yaitu 0,070 (positif), *t statistik*  $1,185 < 1,96$  dan *p value*  $0,236 > 0,05$ . Dari nilai tersebut dapat disimpulkan, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari interaksi moderasi *organizational support* dengan *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*, sehingga H3 ditolak.

4. **Hipotesis keempat:** Interaksi moderasi *organizational support* dengan *work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil nilai *original sampel* yaitu -0,123 (negatif), *t statistik* 2,686 > 1,96 dan *p value* 0,007 < 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan, terdapat pengaruh negatif namun signifikan dari interaksi moderasi *organizational support* dengan *work engagement* terhadap *work-life balance*, sehingga H4 diterima.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh *Emotional intelligence* Terhadap *Work-life balance*

Dari hasil uji pada penelitian ini, dapat ditunjukkan bahwa nilai *t statistic* yang didapatkan dari hasil olahan data  $15,789 > 1,96$  dengan nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ . Ini mengindikasikan hasil hipotesis pertama dapat diterima, hal ini menjelaskan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada perusahaan PT. Sandang Asia Maju Abadi. Temuan ini menunjukkan semakin baik karyawan dalam mengevaluasi dan mengekspresikan emosi sendiri maka semakin bijak dalam menyesuaikan jam kerja dengan kehidupan pribadi. Semakin baik usaha karyawan dalam evaluasi dan mengidentifikasi emosi orang lain maka semakin baik pula karyawan tersebut dalam menekan purna konflik dan stres sosial yang dialami. Semakin baik dalam pemantauan emosi sendiri maka semakin mampu karyawan tersebut dalam mengatur respon terhadap tekanan yang dialami, memahami apa yang menjadi penyebab emosi terjadi, menyadari dampak dari emosi dan cara

menangani emosi, dengan demikian karyawan tersebut tidak mengorbankan waktu pribadinya dan dapat memanajemen waktunya dengan baik. Semakin besar motivasi diri secara emosional pada karyawan, semakin meningkat kemampuan dalam mengatur emosi saat menghadapi kesulitan dan melihat kesulitan tersebut sebagai tantangan sementara serta dapat memisahkan emosi pribadi dari tuntutan pekerjaan. Akibatnya, mereka akan lebih disiplin dengan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan pentingnya *emotional intelligence* dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil temuan ini sejalan dengan (Velasco & Apostol, 2024) yang menjelaskan bahwa *emotional intelligence* membantu seseorang untuk menangani kesulitan hidup dengan lebih baik. Karyawan yang dapat mengatur, mengelola, serta mengenali emosinya sendiri maupun orang lain disekitar akan lebih mudah menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan profesional. (Takong et al., 2021) pada penelitiannya menegaskan bahwa karyawan yang mempunyai EI akan mampu memonitor dan menangani emosi mereka di tempat kerja dan EI secara signifikan dapat memengaruhi bagaimana WLB dapat dipertahankan. Oleh sebab itu *emotional intelligence* menjadi komponen penting dalam membangun keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan. Hasil dari penelitian dapat mendukung penelitian sebelumnya dari (Mokana Muthu Kumarasamy et al., 2022) & (A P Muthu Kumarasamy et al., 2015) yang menjelaskan bahwa *emotional intelligence* secara signifikan positif mempengaruhi *work-life balance*.

#### 4.4.2 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Work-life balance*

Dari hasil data pengujian penelitian, dapat ditunjukkan nilai  $t$  statistik didapat melalui hasil olahan data yaitu  $1,036 < 1,96$  dengan nilai  $p$  value  $0,300 > 0,05$ . Ini mengindikasikan hasil hipotesis kedua ditolak, hal ini memaparkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *work-life balance* di perusahaan PT. Sandang Asia Maju Abadi. Temuan ini menjelaskan bahwa tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, akan berdampak pada penurunan tingkat manajemen waktu dan beban kerja yang tinggi. Semakin tinggi komitmen, rasa bangga, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan tidak berdampak apapun terhadap manajemen waktu dan kesesuaian jam kerja dengan kehidupan.

Karyawan yang bangga, dan antusiasme terhadap pekerjaannya cenderung rela mengorbankan waktu pribadinya. Keterlibatan penuh dalam pekerjaan cenderung enggan mengambil cuti, karena merasa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pada tugasnya. Oleh sebab itu, semangat, dedikasi, dan keterlibatan tidak begitu berarti dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam memperoleh keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. Artinya, meskipun karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dengan dedikasi yang penuh, penyerapan dalam tugas dan semangat dalam menjalankan pekerjaan, keadaan tersebut tidak secara langsung meningkatkan ataupun menurunkan pada pemahaman terhadap keseimbangan kehidupan pribadi mereka.



Hasil ini tidak selaras dengan penelitian (Lee & Lee, 2023) memberikan penjelasan bahwasannya adanya hubungan positif serta signifikan dari *work engagement* dengan *work-life balance*. Lebih lanjut penelitian dari (Palumbo, 2020) menyatakan bahwa orang-orang yang mengungkapkan tingkat penyerapan kerja, semangat, dan dedikasi yang lebih tinggi cenderung tidak melaporkan permasalahan dari pekerjaan dengan kehidupan serta antara kehidupan dengan pekerjaan. Namun, hasil penelitian ini selaras dengan perspektif kontekstual dan ambivalen yang dinyatakan oleh (Wood et al., 2020) dalam penjelasannya menekankan bahwa hubungan antara WE dengan WLB bersifat dua arah dan hubungan tersebut bergantung pada konteks organisasi. (Jung et al., 2023) pada penelitiannya menemukan bahwa dokter dengan *work engagement* tinggi cenderung tidak ingin mengurangi jam kerja mereka, meskipun mengalami kelelahan, Mereka menyatakan bahwa keterlibatan kerja bisa menutupi persepsi ketidakseimbangan, karena seseorang yang sangat terlibat menginternalisasikan beban kerja sebagai bagian dari identitas profesional mereka. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ditemukan pengaruh signifikan antara *work engagement* dengan *work-life balance* di PT. Sandang Asia Maju Abadi tidak berarti bahwa *work engagement* tidak penting, melainkan menunjukan bahwa dampaknya tergantung pada kebijakan organisasi.

#### 4.4.3 Pengaruh *Emotional intelligence* Terhadap *Work-life balance*

##### Dimoderasi Oleh *Organizational support*

Dari hasil pengujian penelitian yang dilakukan, dapat ditunjukkan nilai  $t$  statistik yang diperoleh melalui pengolahan adalah  $1,185 < 1,96$  dan  $p \text{ value } 0,236 > 0,05$ . Ini mengindikasikan hasil hipotesis ketiga ditolak, hal ini menjelaskan *organizational support* positif namun tidak signifikan dalam memoderasi hubungan *emotional intelligence* dengan *work-life balance* di perusahaan PT. Sandang Asia Maju Abadi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa keadilan yang diberikan oleh organisasi tidak terlalu berdampak besar pada karyawan yang memiliki evaluasi dan bisa mengekspresikan emosi sendiri, karena mereka dapat mengetahui kapan mengalami kelelahan akibat intensitas kerja yang tinggi, sehingga mereka sanggup mengatur waktu istirahat dan manajemen waktunya dengan baik tanpa bergantung pada seberapa adil organisasi tersebut memperlakukan mereka.

Dukungan atasan tidak terlalu berdampak pada karyawan yang memiliki pemantauan emosi diri sendiri, karena karyawan tersebut dapat mengetahui apa yang menjadi penyebab emosi, dampak dari emosi, dan bagaimana menangani emosinya sendiri, sehingga kesesuaian jam kerja dan kehidupan pribadi dapat terjaga tanpa bergantung pada dukungan yang diberikan atasan. Kondisi kerja tidak berpengaruh pada karyawan yang memiliki motivasi diri secara emosional, karena karyawan tersebut menganggap kesulitan sebagai tantangan sementara, bukan ancaman permanen. Kemampuan tersebut memungkinkan mereka memisahkan emosi pribadi

dari tuntutan pekerjaan, sehingga mereka dapat fokus saat bekerja, akan lebih disiplin saat menyelesaikan tugas dan lebih tepat waktu, hal tersebut dapat mengurangi kebutuhan jam kerja lembur yang bisa mengganggu waktu pribadinya. Dengan demikian karyawan tersebut dapat memanfaatkan fleksibilitas kebijakan cuti secara bijak tanpa bergantung pada kondisi kerja. Oleh karena itu, OS yang diterima karyawan tidak terlalu berdampak terhadap *work-life balance* mereka, karena *organizational support* yang dirasakan karyawan seperti keadilan, dukungan atasan, dan kondisi kerja belum sepenuhnya menyentuh bagian yang selaras dengan pengendalian emosi.

Hasil temuan ini memperkuat penelitian dari (Mokana Muthu Kumarasamy et al., 2022) mengungkapkan bahwa tidak ada bukti signifikan yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dalam memoderasi kecerdasan emosional terhadap *work-life balance*, mereka menjelaskan bahwa para respondet merasa bisa mengatur emosi dan *work-life balance* mereka sendiri, sehingga *organizational support* tidak terlalu dibutuhkan. (Mokana Muthu Kumarasamy et al., 2022) menjelaskan bahwa efektivitas interaksi *organizational support* dalam memoderasi *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* tergantung pada konteks dan persepsi individu itu sendiri. Ketika karyawan merasa dukungan organisasi tidak terlalu selaras dengan keperluan emosional ataupun mereka dapat mengelola *work-life balance* mereka sendiri, maka dampak dari moderasi tersebut tidak akan muncul. Hal ini menekankan bahwa *organizational support* dapat menguatkan manfaat *emotional intelligence* terhadap

WLB apabila dukungan tersebut sejalan dengan kebutuhan struktural dan psikologis karyawan yang belum terwujud di lingkungan kerja mereka.

#### 4.4.4 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Work-life balance*

##### Dimoderasi Oleh *Organizational support*

Dari hasil pengujian pada penelitian, dapat ditunjukkan nilai *t statistik*  $2,686 > 1,96$  dan *p value*  $0,007 < 0,05$ . Ini mengindikasikan dari hasil hipotesis keempat diterima, hal ini menjelaskan bahwa *organizational support* negatif dan signifikan dalam memoderasi hubungan *work engagement* terhadap *work-life balance* pada perusahaan PT. Sandang Asia Maju Abadi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa dukungan atasan, dapat memperkuat indikator energi dan ketahanan mental memiliki potensi meningkatkan beban kerja dan mengganggu manajemen waktu. Keadilan yang diberikan organisasi dapat memperkuat komitmen terhadap pekerjaan, rasa antusiasme yang berdampak pada kesesuaian jam kerja dan kehidupan pribadi terganggu. Kondisi kerja dapat memperkuat hubungan keterlibatan penuh dalam pekerjaan yang berdampak pada kurangnya fleksibilitas kebijakan cuti.

Oleh karena itu semakin tinggi *organizational support* yang diberikan kepada karyawan dengan WE tinggi, dapat menurun WLB mereka. Hal ini terlihat kontra intuitif karena secara teoritis, seharusnya *organizational support* dapat memperkuat hubungan yang positif antara WE dengan WLB. Namun hasil ini dapat dijabarkan melalui pendekatan model job demands resources (JD-R) dirancang oleh (Schaufeli et al., 2019) pada penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan memungkinkan

mengalami pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menarik dan membuat ketagihan pada saat yang sama.

Dari asumsi tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan semangat, dedikasi dan penyerapan yang tinggi terhadap tugas yang dijalankannya. Ketika mereka merasakan dukungan organisasi kuat seperti diperlakukan adil, atasan mendukung penuh, dan kondisi kerja yang baik. Hal tersebut dapat menumbuhkan keinginan untuk terus bekerja lebih keras lagi, bahkan dapat melebihi waktu kerja normal pada umumnya dan pada akhirnya akan berdampak pada WLB mereka. Temuan ini searah dengan penelitian (Palumbo, 2020) menunjukkan bahwa karyawan dengan WE tinggi, terkadang tidak menyadari penyaluran pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi, meskipun mereka merasa termotivasi dan puas, keseimbangan kehidupan kerja mereka justru akan terganggu. Oleh karena itu, dukungan organisasi tanpa disadari dapat memperkuat budaya kerja yang berlebih, sehingga dapat memberikan dampak negatif terhadap WLB meskipun niat dari organisasi bersifat positif untuk kesejahteraan perusahaan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Tujuan utama dilakukannya penelitian ini adalah mengkaji efek dari *emotional intelligence* dan *work engagement* terhadap *work-life balance* dengan *organizational support* sebagai efek moderasi Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. Proses pengumpulan data dilakukan dengan melibatkan 100 responden pada karyawan bagian finishing dengan melakukan penyebaran kuesioner yang berisikan indikator pernyataan pada masing-masing variabel yang diteliti. Hasil data yang telah diperoleh kemudian dianalisis melalui metode kuantitatif menggunakan alat analisis *SmartPLS 4* untuk proses pengujian hipotesis serta dilakukan pembahasan. Mengacu pada temuan dan uraian dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dapat dijelaskan bahwa tingkat pengelolaan emosi yang baik dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. Seseorang yang mempunyai EI baik ditandai dengan tingkat pengelolaan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, mengenali emosinya sendiri, mempunyai motivasi intrinsik yang kuat, mempunyai kemampuan interaksi sosial yang baik. Hal tersebut menjadi kunci utama seseorang dalam peningkatan keseimbangan kehidupan kerja.

2. *Work engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Dapat dijelaskan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi yang dicerminkan dengan dedikasi terhadap perusahaan, semangat, serta penyerapan dalam pekerjaan, tidak secara langsung meningkatkan ataupun menurunkan keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. Oleh karena itu keterlibatan kerja tidak cukup kuat untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja tanpa dukungan struktural yang memadai.
3. *Organizational support* positif namun tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance*. Dapat dijelaskan bahwa dukungan organisasi yang diberikan tidak memberikan efek apapun terhadap karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, karena karyawan tersebut merasa mampu mengelola keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaannya sendiri. Oleh karena itu dukungan organisasi dapat memperkuat manfaat dari hubungan *emotional intelligence* dengan *work-life balance* apabila dukungan tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan dari aspek psikologis ataupun struktural.
4. *Organizational support* negatif namun signifikan dalam memoderasi hubungan antara *work engagement* dengan *work-life balance*. Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi, maka semakin menurun keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu dukungan organisasi dapat memperkuat budaya

kerja yang berlebih sehingga akan berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja meskipun niat organisasi bersifat positif.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan, adanya beberapa implikasi manajerial dengan mempertimbangkan *emotional intelligence*, *work engagement* dan *organizational support* untuk perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan pada karyawan guna mencapai *work-life balance* yang berlanjut:

### 1. *Emotional intelligence*

Perusahaan disarankan mampu mengintegrasikan pelatihan kecerdasan emosional berupa komunikasi interpersonal, manajemen stres, dan regulasi emosi dalam konteks pekerjaan, melakukan pengukuran emosional karyawan secara berkala guna menjaga kesejahteraan mereka, dan memberikan dorongan untuk budaya kerja yang menunjang emosional yang sehat.

### 2. *Work engagement*

Perusahaan perlu memberikan pelatihan untuk meningkatkan rasa semangat dan dedikasi karyawan dengan diimbangi kebijakan *work-life balance* yang jelas, program recovery pasca lembur, cuti wajib tahunan, tidak ada tugas yang harus diselesaikan di rumah yang berhubungan dengan pekerjaan, serta memberikan kebijakan jam kerja yang fleksibel.

### 3. *Organizational support*

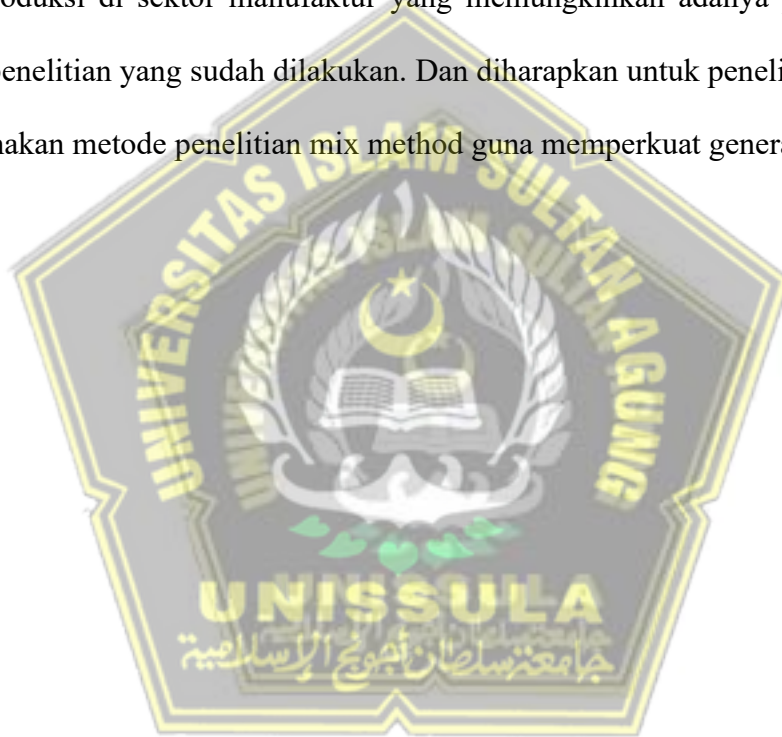
Perusahaan perlu menggabungkan pelatihan kecerdasan emosi kedalam program pengembangan sumber daya manusia, mendorong budaya yang sehat antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, membangun lingkungan kerja yang sehat secara emosional dan tidak berlebihan, memberikan kebijakan *work-life balance* kedalam salah satu program dukungan organisasi, memberikan edukasi kepada atasan tentang memberikan dukungan yang sehat, dan melakukan audit berkala untuk budaya dengan lingkungan kerja.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel penelitian hanya berfokus pada sektor manufaktur yang melibatkan karyawan pada lini produksi yang mempunyai tingkat intensitas kerja yang tinggi dan mempunyai sistem kerja yang kaku.
2. Rata-rata karyawan yang ada pada PT. Sandang Asia Maju Abadi tepatnya bagian produksi departemen *finishing* mayoritas berjenis kelamin perempuan yang berusia 25-40 tahun, sehingga mempengaruhi generalisabilitas temuan penelitian.
3. Hasil rata-rata jawaban yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner didasarkan dari persepsi diri sendiri dan bukan berdasarkan data objektif sehingga rentan terhadap bias subjektif.

#### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Dengan mempertimbangkan keterbatasan pada penelitian yang ada, diharapkan penelitian berikutnya bisa meneliti apakah dari segi perbedaan gender, usia, pengalaman kerja dan juga tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, peneliti dapat mengeksplor departement lain selain produksi di sektor manufaktur yang memungkinkan adanya perbedaan hasil dengan penelitian yang sudah dilakukan. Dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan metode penelitian mix method guna memperkuat generalisasi temuan.





## DAFTAR PUSTAKA

- A P Muthu Kumarasamy, M., Pangil, F., & Faizal Mohd Isa, M. (2015). Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting *Work-life balance*. *Asian Social Science*, 11(25), 111–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n25p111>
- Abu Bakir, S. M. (2018). The Impact of Managers' *Emotional intelligence* on Employees' Work Life Balance: A Field Study at Jordanian Private Hospitals. *European Scientific Journal, ESJ*, 14(25), 256. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n25p256>
- Akter, K. M., Banik, S., & Molla, M. S. (2022). Impact of Organizational and Family Support on *Work-life balance*: An Empirical Research. *Business Perspective Review*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.38157/businessperspectivereview.v3i2.344>
- Ali Anwar. (2009). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan Spss Dan Excel*. IAIT Press.
- Ali, H., & Aulia, R. Z. (2024). Pengaruh Kekuatan Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. *Jurnal Greenation Sosial dan Politik*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2011). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (Reprinted). Psychology Press.
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- BPS Jawa Tengah, B. P. S. (2024). *Perkembangan Ekspor dan Impor Bulan Desember 2024 Provinsi Jawa Tengah*. <https://jateng.bps.go.id/id/pressrelease/2025/01/15/1548/perkembangan-ekspor-dan-impor-bulan-desember-2024-provinsi-jawa-tengah.html>
- Brackett, M. A., Mayer, J. D., & Warner, R. M. (2004). *Emotional intelligence* and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1387–1402. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00236-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00236-8)
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). *Emotional intelligence* Measures: A Systematic Review. *Healthcare*, 9(12), 1696. <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Budijaji, W. (2018). *Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert*. INA-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/k7bgy>
- Choi, E. Y., Choi, S.-H., & Lee, H. (2021). The Association between Job Quality Profiles and *Work-life balance* among Female Employees in Korea: A Latent Profile Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1672. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041672>

- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Sage Journals*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2%253C159::AID-JOB795%253E3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2%253C159::AID-JOB795%253E3.0.CO;2-D)
- Easmin, R., Anwar, T., Dovash, R. H., & Karim, R. (2019). Improving Work Life Balance: A Study on Employees in Private Commercial Banks of Bangladesh. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(5), 1–12. <https://doi.org/10.9790/487X-2105080112>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived *organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived *organizational support*, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived *organizational support* and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., Kooli, C., Aljoghaiman, A., Elsayy, O., & Fayyad, S. (2025). Green Transformational Leadership's Impact on Employee Retention: Does Job Satisfaction and Green Support Bridge the Gap? *Administrative Sciences*, 15(5), 177. <https://doi.org/10.3390/admsci15050177>
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived *organizational support* as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>
- Fauzan, A. M. (2025, April 20). *Menperin sebut manufaktur konsisten jadi tulang punggung perekonomian—ANTARA News*. <https://www.antaranews.com/berita/4629253/menperin-sebut-manufaktur-konsisten-jadi-tulang-punggungan-perekonomian>
- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., & Sousa Pereira, M. (2020). What if Employees Brought Their Life to Work? The Relation of Life Satisfaction and Work Engagement. *Sustainability*, 12(7), 2743. <https://doi.org/10.3390/su12072743>
- Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., & D'Amico, A. (2023). Teachers' *Emotional intelligence*, Burnout, Work Engagement, and Self-Efficacy during COVID-19 Lockdown. *Behavioral Sciences*, 13(4), 296. <https://doi.org/10.3390/bs13040296>

- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of *Emotional intelligence* on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10, 2707. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Haryono, Prof. Dr. H. S. (2022). *Metode SEM untuk penelitian manajemen 1*. Luxima.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance\*. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Jung, F., Bodendieck, E., Bleckwenn, M., Hussenoeder, F., Lupp, M., & Riedel-Heller, S. (2023). Burnout, work engagement and work hours – how physicians' decision to work less is associated with work-related factors. *BMC Health Services Research*, 23(1), 157. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09161-9>
- Khan, S., Thomas, G., Kunbhar, B. A., & Mohamed, N. H. M. (2022). Impact of Work–Life Balance on Working Women in the Banking Sector. *Administrative Sciences*, 13(1), 7. <https://doi.org/10.3390/admsci13010007>
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of *emotional intelligence* on police officers' work–life balance: The moderating role of *organizational support*. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3), 184–194. <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>
- Kumari, P., & Raghuramapatrani, D. R. (2024). An Empirical Study on the Impact of *Emotional intelligence* on *Work Life Balance* of Nurses Employed in Private Sector Hospitals. *Library Progress International*, 44, 739–748.
- Lee, K.-O., & Lee, K.-S. (2023a). Effects of Emotional Labor, Anger, and Work Engagement on *Work-life balance* of Mental Health Specialists Working in Mental Health Welfare Centers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2353. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032353>
- Lee, K.-O., & Lee, K.-S. (2023b). Effects of Emotional Labor, Anger, and Work Engagement on *Work-life balance* of Mental Health Specialists Working in Mental Health Welfare Centers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2353. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032353>
- Lee, K.-O., & Lee, K.-S. (2023c). Effects of Emotional Labor, Anger, and Work Engagement on *Work-life balance* of Mental Health Specialists Working in Mental Health Welfare Centers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2353. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032353>



- Malik, S., & Noreen, S. (2015). Perceived *organizational support* as a moderator of affective well-being and occupational stress. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(3), 865–874.
- McCarthy, A., Cleveland, J. N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2013). Employee work–life balance outcomes in Ireland: A multilevel investigation of supervisory support and perceived *organizational support*. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1257–1276. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.709189>
- Mokana Muthu Kumarasamy, Farhana Hasbolah, Hanissah Hamzah, Khairun Natasha Mohd Fazmi, & Siti Aisyah Omar. (2022). The Moderating Role of Organisational Support Towards Achieving a Good *Work-life balance* in the New Normal: A Malaysian Lecturers' Perspective. *International Journal of Business and Society*, 23(2), 913–930. <https://doi.org/10.33736/ijbs.4845.2022>
- Nasution, F. A. P., Nuraeni, Y., & Nuzula, F. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 105–120. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.138>
- Navajas-Romero, V., Ariza-Montes, A., & Hernández-Perlines, F. (2020). Analyzing the Job Demands-Control-Support Model in *Work-life balance*: A Study among Nurses in the European Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2847. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082847>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on *work-life balance*. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Patil, D. R. N., & Koti, B. (2022). *An Empirical Study: Impact of Organizational and Family Support on Work-life balance of Women employees' in IT Companies. Special*, 604–611. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082847>
- Prafitri Ramadhani Siregar, Nuzuliati, & Emi Wakhyuni. (2024). Analysis of The Influence of Personality and Flexible Work Arrangements on *Work-life balance* Mediated by *Organizational support* at The North Medan One-Stop Manuggal Administration System (SAMSAT) Office. *International Journal of Society and Law*, 2(1), 171–188. <https://doi.org/10.61306/ijsl.v2i1.90>
- Praya, S. M. J., Ghosh, A., Isaac, O., Jesuraj, S. A. V., & Ameen, A. (2019). *The Impact of Emotional intelligence on Work Life Balance among Pharmacy Professionals in Malaysia*. 3(1), 29–34.
- Putri, A., Amran, A., Suparwo, A., Kurniawan, A., Rahayu, Y. S., & Suryana, S. (2021). The Importance of Perceived *Organizational support* and Work From Home to increase *Work-life balance* During The Covid-19 Pandemic. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(3), 10–21. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i3.1262>

- Rusdi, M., & Suryatni, M. (2022). *Effect of Workload and Organizational support on Work-life balance (Study on Midwives of Community Health Centers in East Lombok Regency)*. 09(11), 147–156.
- Sajuyigbe, A. S., Inegbedion, H. E., Adebajji, A., & Ogheneochuko, S. (2022). *Compulsory Citizenship Behavior, Work-life balance, and Turnover Intention in Academia: Mediating Effects of Emotional intelligence*. 17(2), 58–72.
- Samat, M. F., Zaki, F. S. M., Rasidi, E. R. M., Roshidi, F. F., & Ghul, Z. H. (2020). *Emotional intelligence, Social Supports, Technology Advancement, Work Condition and Work-life balance among Employees*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), Pages 23-32. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i5/7169>
- Santosa, I. S., Purwanto, E. A., Sumaryono, S., & Utomo, P. P. (2025). Understanding work engagement in public administration: A comprehensive bibliometric and systematic review of the past decade. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101479. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101479>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Sholihin, P. M., & Ratmono, D. D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Srampical, S. G., & John, Ms. S. (2024). *Impact Of Emotional intelligence On Work-life balance Among Employees In The Dairy Industry*. 43B, 604–614.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif DAN R & D*. Alfabeta.
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Media Komunikasi Teknik Sipil*, 20(1), 63–69.
- Takong, A. J., Abdul Latip, H. B., & Apoi, A. (2021). The Impacts of *Emotional intelligence* and Individual Performance on *Work-life balance*. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 10(3), Pages 183-191. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v10-i3/10578>
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The Effect of Perceived *Organizational support*, Role Related Aspects and Work Involvement on *Work-life balance*: Self Efficacy as a Moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1). <https://www.ijsrp.org/>
- Trigueros, R., Padilla, A. M., Aguilar-Parra, J. M., Rocamora, P., Morales-Gázquez, M. J., & López-Liria, R. (2020). The Influence of *Emotional intelligence* on Resilience, Test Anxiety, Academic Stress and the Mediterranean Diet. A Study with University Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2071. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062071>



- UU No. 6 Tahun 2023. (n.d.). Database Peraturan | JDIH BPK. Retrieved April 25, 2025, from <http://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>
- Velasco, L. A., & Apostol, R. L. (2024). Stress Profile For Teachers And *Emotional intelligence*: A Prediction Model On *Work-life balance*. *European Journal of Education Studies*, 11(4). <https://doi.org/10.46827/ejes.v11i4.5269>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zakaria, M., Syukriah, S., & Ayu Selvia, R. (2021). Analisis Kebutuhan Kapasitas Produksi Dengan Menggunakan Metode Rough Cut Capacity Planning Di Pt Wijaya Karya Beton. *Industrial Engineering Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.53912/iejm.v10i1.624>

