

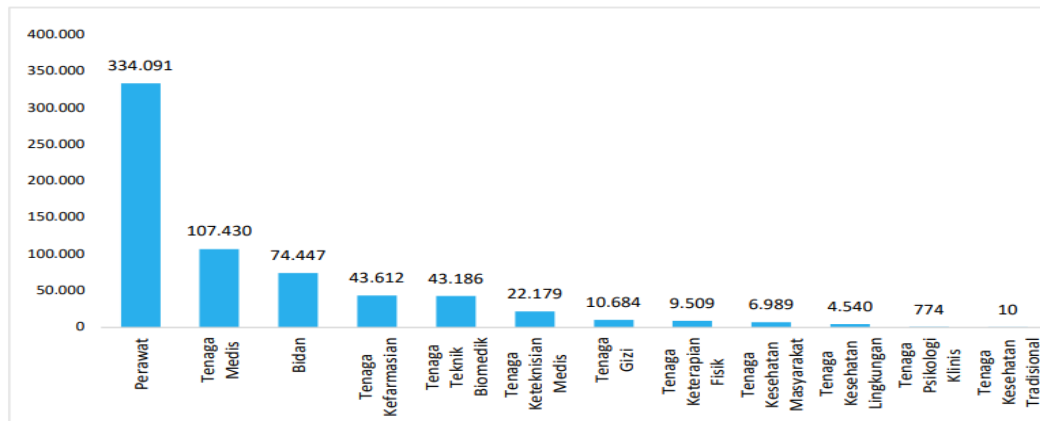
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perawat adalah tenaga kesehatan yang menjalankan tugasnya secara profesional. Menurut UU No. 38 tahun 2014, perawat harus memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan keperawatan, kaidah etik, standar profesi, standar prosedur operasional dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagai asisten dokter, perawat memegang peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan, pelaksanaan tugas dan penentu keberhasilan dokter.

Pada proses aktivitas perawatan pasien, seorang perawat bertugas menginterpretasikan berbagai informasi pelayanan dan informasi lainnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada setiap pasien, disamping juga berperan dalam melindungi setiap hak pasien yang terdiri atas: hak atas pelayanan, hak atas informasi yang terkait dengan penyakitnya dan hak atas privasi pasien. Berdasarkan gambar 1.1 berikut ini dapat diketahui bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak dibandingkan tenaga kesehatan lainnya, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa peranan dan kebutuhan terhadap perawat tergolong cukup tinggi.



Sumber: SISDMK diolah oleh Sekretariat Ditjen Tenaga Kesehatan, Kemenkes RI, 2022

**Gambar 1. 1**  
**Proporsi Jumlah Tenaga Kesehatan Tahun 2022 Di Indonesia**

Selain itu, data pada gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah perawat perempuan di Indonesia lebih banyak dibandingkan dengan perawat laki-laki. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Agustus 2020 oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan sedikit peningkatan. Namun, TPAK lebih tinggi untuk perempuan berdasarkan jenis kelamin. Kepala BPS Suhariyanto mengumumkan bahwa TPAK meningkat 0,24% menjadi 67,77%. Pada Agustus 2019, angka ini adalah 67,53%. TPAK perempuan meningkat 1,32% menjadi 53,13%. TPAK laki-laki turun 0,84% menjadi 82,41%. Berdasarkan data tersebut, semakin banyak perempuan, termasuk ibu rumah tangga, yang memutuskan untuk bekerja. Bagi perempuan dan laki-laki, bekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan hidup. Jumlah perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja merupakan indikator kontribusi perempuan dalam pembangunan ekonomi.

**Tabel 1. 1**  
**Proporsi Perawat Di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022**

No	Provinsi	Puskesmas				Rumah Sakit			
		Perawat			Bidan	Perawat			Bidan
		L	P	L+P		L	P	L+P	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Aceh	2.167	5.593	7.760	14.194	2.969	5.932	8.901	3.953
2	Sumatera Utara	2.003	5.320	7.323	16.256	3.729	10.656	14.385	5.232
3	Sumatera Barat	533	2.455	2.988	5.786	1.354	6.153	7.507	1.598
4	Riau	994	2.790	3.784	5.500	1.724	4.990	6.714	2.037
5	Jambi	1.056	2.487	3.543	5.190	1.138	3.032	4.170	1.258
6	Sumatera Selatan	1.571	4.648	6.219	10.477	1.957	6.579	8.536	2.612
7	Bengkulu	584	1.523	2.107	3.030	818	1.745	2.563	945
8	Lampung	1.698	2.622	4.320	7.638	2.372	4.247	6.619	1.851
9	Kep. Bangka Belitung	349	761	1.110	1.004	685	1.549	2.234	478
10	Kepulauan Riau	297	885	1.182	1.370	815	2.362	3.177	790
11	DKI Jakarta	521	1.491	2.012	1.926	6.607	25.489	32.096	3.737
12	Jawa Barat	4.707	6.265	10.972	16.346	14.548	33.085	47.633	8.700
13	Jawa Tengah	3.596	6.127	9.723	16.422	13.031	30.238	43.269	7.598
14	DI Yogyakarta	277	684	961	984	1.906	6.470	8.376	1.185
15	Jawa Timur	6.903	9.537	16.440	17.980	14.768	28.906	43.674	8.514
16	Banten	1.122	1.455	2.577	4.125	2.970	9.307	12.277	2.525
17	Bali	570	1.198	1.768	2.537	2.556	6.366	8.922	2.231
18	Nusa Tenggara Barat	1.981	3.021	5.002	4.679	1.793	3.006	4.799	1.379
19	Nusa Tenggara Timur	2.349	5.292	7.641	8.223	1.323	3.964	5.287	1.800
20	Kalimantan Barat	2.025	2.342	4.367	4.106	1.848	3.720	5.568	1.209
21	Kalimantan Tengah	1.615	2.182	3.797	3.133	1.115	2.140	3.255	872
22	Kalimantan Selatan	1.104	1.562	2.666	3.511	2.361	3.409	5.770	1.385
23	Kalimantan Timur	837	1.647	2.484	2.421	2.044	5.039	7.083	1.514
24	Kalimantan Utara	317	608	925	717	440	908	1.348	361
25	Sulawesi Utara	399	2.114	2.513	1.541	1.352	4.490	5.842	801
26	Sulawesi Tengah	1.062	2.394	3.456	4.289	1.237	3.267	4.504	1.463
27	Sulawesi Selatan	1.384	5.885	7.269	9.277	2.804	10.829	13.633	3.518
28	Sulawesi Tenggara	982	3.053	4.035	4.633	884	2.207	3.091	1.015
29	Gorontalo	292	745	1.037	1.197	532	1.295	1.827	562
30	Sulawesi Barat	495	1.461	1.956	2.763	352	975	1.327	602
31	Maluku	733	1.950	2.683	1.530	590	2.070	2.660	621
32	Maluku Utara	468	964	1.432	2.010	423	1.177	1.600	611
33	Papua Barat	780	1.485	2.265	1.529	489	1.171	1.660	493
34	Papua	1.628	2.714	4.342	2.639	1.088	2.696	3.784	997
<b>Indonesia</b>		<b>47.399</b>	<b>95.260</b>	<b>142.659</b>	<b>188.963</b>	<b>94.622</b>	<b>239.469</b>	<b>334.091</b>	<b>74.447</b>

Sumber: Informasi SDM Kesehatan diolah oleh Dirjen Tenaga Kesehatan, Kemenkes RI, 2022

Peran perempuan sebagai pekerja adalah mencari nafkah sesuai dengan keterampilan, pendidikan, dan kesempatan kerja yang dimiliki. Kecenderungan perempuan bekerja memiliki hubungan keluarga yang renggang, meningkatnya kenakalan remaja dan konsekuensi negatif lainnya (Gribben & Semple, 2021). Perkembangan zaman berkontribusi pada meningkatnya jumlah karyawan perempuan. Saat ini, karena laki-laki dan perempuan sama-sama mencari nafkah dan mengurus pekerjaan rumah tangga, jarang sekali kita melihat keluarga di mana laki-laki yang memimpin dalam mencari nafkah (E. Siahaan, 2018).

Pekerjaan wanita di luar rumah menunjukkan bahwa wanita dapat bekerja dan memiliki karir yang baik, tidak hanya sebagai istri yang merawat. Banyak penelitian menunjukkan bahwa wanita yang bekerja sebagai perawat (terutama yang sudah menikah) memiliki beban kerja yang signifikan (Gribben & Semple, 2021; Lv et al., 2018; Nwanzu & Babalola, 2020). Peran dan beban kerja yang harus diemban oleh seorang wanita khususnya perawat wanita akan membentuk perilaku dan tindakan, pada beban yang diterima oleh seorang perawat maka harus diperhatikan jenis dan bobot dari beban kerja tersebut.

Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi dalam penelitian ini. Perilaku individu dalam sebuah organisasi sebenarnya berkontribusi terhadap perilaku organisasi. Dalam konteks ini, komponen utama atau subsistem dari ilmu perilaku organisasi adalah: kepemimpinan, motivasi, stres atau konflik, pengembangan karir, sistem penghargaan, komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas atau kinerja (*performance*), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (*organizational development*), dll (Amstrong, 2016; Durai, 2010; Ulrich *et al.*, 2020).

Sikap atau perilaku yang diekspresikan oleh individu dalam suatu organisasi melalui kepribadian, pendapat, dan sikap mental mereka, yang dapat memengaruhi kinerja individu dan organisasi, disebut "perilaku organisasi". (Tanasal et al., 2016). Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil secara keseluruhan yang dicapai seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai et al., 2005).

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemauan dan kemampuan karyawan tidak cukup untuk menyelesaikan suatu tugas tanpa memahami sepenuhnya apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya (Bernardin & Russel, 2013).

Tanggung jawab perawat bersifat fisik dan mental. Tanggung jawab fisik perawat termasuk mengangkat pasien, mendorong peralatan medis dan merapikan kamar pasien. Tanggung jawab mental perawat termasuk bertanggung jawab atas kesembuhan pasien, merawat keluarga pasien, dan berkomunikasi dengan baik. Perawat juga harus menghadapi kondisi kerja yang berbeda seperti ruangan yang panas, telepon yang terus berdering, suara bising dari pasien dan peralatan medis. Kepada pasien, terutama pasien dengan asuransi kesehatan, perawat juga secara tidak langsung melakukan manajemen pasien. Seluruh aktivitas dan beban kerja yang tergolong berat tersebut menciptakan tingkat kepuasan kerja perawat relatif lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan lainnya khususnya di masa Covid 19, di mana ditambah lagi dengan tidak seimbangnya beban kerja dengan insentif yang diberikan (Faramarzpour et al., 2021; Farber et al., 2020).

Karena tingginya tuntutan dalam bekerja, perawat harus mampu menjaga emosi dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh perawat cukup tinggi, sehingga yang paling penting di antara

semua tuntutan tersebut adalah perawat harus mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Seorang perawat juga harus memenuhi persyaratan idealisme profesional, menyelesaikan masalah dari pasien dan kolega, serta memikul tanggung jawab sosial di lingkungan sekitar (Doleman et al., 2021).

Seorang perawat yang bekerja di bidang kesehatan perlu memiliki kecerdasan emosional dalam melayani setiap pasien dengan sempurna (Faramarzpour et al., 2021). Selain itu, karena tugas perawat menawarkan layanan sosial, mereka harus bersikap hangat, sopan, dan ramah ketika berhadapan dengan pasien mereka dalam situasi apa pun (Holland et al., 2019). Oleh karena itu, pekerjaan perawat membutuhkan kesabaran, bakat, dan kemampuan untuk merawat pasien dalam situasi apa pun. Pada beberapa penelitian ditemukan bahwa perawat menghadapi kesulitan untuk tetap memiliki tingkat kecerdasan emosional saat dalam kondisi yang tertekan atau berat bahkan tidak jarang mereka terkena depresi hingga berdampak terhadap menurunnya pelayanan yang diberikan kepada pasien (Faramarzpour et al., 2021).

Pada beberapa penelitian yang melaksanakan penelitian pada aktivitas pelayanan perawat di masa pandemi ditemukan bahwa seorang perawat harus memiliki kemampuan penguasaan emosi yang baik karena harus tetap tenang dalam memberikan pelayanan kesehatan walaupun harus menghadapi risiko terkena atau terinfeksi virus *covid-19* (Gribben & Semple, 2021; Salcedo et al., 2022). Pada penelitian yang berfokus pada kecerdasan emosional ditemukan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang baik akan membantu seorang pegawai menemukan cara terbaik untuk menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan secara tepat walaupun

dalam kondisi tertekan (Jena & Goyal, 2022; Zhu et al., 2021). Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh informasi bahwa tingkat kecerdasan emosional berperan sangat penting bagi seorang perawat agar dapat memberikan pelayanan dan bantuan terhadap seluruh pasien secara tepat dalam kondisi apapun.

Kecerdasan intelektual, spiritual dan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki manusia. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menurut penelitian Siahaan (2018) dan Zhu et al. (2021) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi. Penelitian Sony & Mekoth (2016) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya ditemukan bahwa kecerdasan emosional mampu mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan, dimana ditemukan bahwa orang yang mampu mengontrol emosinya umumnya dapat memposisikan dirinya dan membagi tugasnya dalam berbagai lingkungan secara proporsional dan adil (Kusworo & Fachriyah, 2018; Liu et al., 2021). Sedangkan pada penelitian lainnya ditemukan bahwa kecerdasan emosional belum mampu secara signifikan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Sony & Mekoth, 2016).

Dalam memenuhi tugasnya sebagai seorang ibu dan karyawan, perlu adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga atau yang lebih dikenal dengan istilah *work-family balance*. Keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*) adalah situasi dimana individu terlibat dan puas dengan pekerjaan keluarga dan perannya di tempat kerja (Gribben & Semple, 2021). Mencapai keseimbangan antara

pekerjaan dan keluarga sangat penting karena ketika individu bekerja dalam kondisi yang tidak mendukung, kinerjanya akan menurun. Ketika individu tidak dapat membangun keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, mereka akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan dirinya.

Manfaat tercapainya *work-family-balance* juga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja atau peningkatan kinerja, komitmen organisasi yang tinggi, tingginya *organizational citizenship behaviour* (Gerdenitsch, 2017). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alianto (2018), Eliyana *et al* (2019), Isabella (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianti *et al* (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja karyawan positif dan signifikan.

Menurut penelitian Malone *et al.* (2019), keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (*work-family-balance*) berdampak pada kualitas hidup jika peran sebagai karyawan dan ibu diberikan waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang cukup. Anggota keluarga yang lebih puas dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat kualitas hidup yang lebih tinggi. Namun, orang yang lebih mempertimbangkan keluarga dalam pekerjaannya akan mengalami kualitas hidup yang lebih rendah. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah konsep yang dapat memprioritaskan dengan tepat antara sisi pekerjaan dan sisi kehidupan (seperti



keluarga, waktu luang, kebahagiaan, dan pengembangan spiritual) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi (Singh & Khanna, 2011).

Keterlibatan individu dalam lebih dari satu peran dapat melindungi mereka dari dampak negatif dari salah satu peran, yang menyebabkan keseimbangan kerja-keluarga (*work-family-balance*) dapat meningkatkan kualitas hidup individu. Karyawan yang berhasil membangun keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat menunjukkan perilaku positif di tempat kerja dan memiliki komitmen. Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga juga dapat mengurangi burnout dan stres (Farber et al., 2020).

Ketika perempuan yang bekerja memasuki dunia kerja, mereka memiliki tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan. Faktor internal, eksternal dan lingkungan merupakan serangkaian faktor yang memengaruhi hubungan antara kedua bidang ini. Individualisme, pemahaman tentang peran perempuan, komitmen, kecerdasan, dan kesejahteraan adalah komponen internal. Ada faktor eksternal yang terdiri dari dukungan sosial, keanggotaan keluarga, otonomi kerja, dukungan organisasi dan konflik peran. Dukungan keluarga dan pengasuhan anak adalah faktor lingkungan.

Perempuan yang memilih untuk bekerja tidak dapat melepaskan pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan mereka. Hal yang sama juga berlaku bagi perempuan yang bekerja sebagai perawat. Beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan stres kerja perawat. Karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, perawat pulang ke rumah dalam keadaan lelah. Dalam situasi ini, besar kemungkinan ibu yang bekerja

tidak memiliki cukup energi untuk mengurus keluarga, seperti merawat suami, menemani anak bermain, dan menyelesaikan pekerjaan rumah (Zhu et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Stirpe et al (2021), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang puas dan mencintai pekerjaannya. Semangat kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan merupakan indikator dari tingkat kepuasan kerja. Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah menurun, tetapi hasil kerja karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi baik (Yoopetch *et al.*, 2021). Stirpe et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena kepuasan karyawan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena belum berada pada tingkat yang ideal.

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang proporsi jumlah perawat dengan penurunan kinerja di RS Kariadi Semarang pada tahun 2021-2022 ditemukan permasalahan utama dalam kinerja perawat yang didominasi oleh kurangnya inisiatif kerja dan rasa peduli perawat, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44% dan 41% dari total pegawai tidak mendapatkan penilaian kinerja terbaik. Indikasi permasalahan juga masih terletak pada kurangnya inisiatif kerja dan rasa peduli yang ditandai dengan jumlah 47% dan 39% dari perawat yang tidak mendapatkan penilaian baik.

**Tabel 1. 2**  
**Proporsi Jumlah Perawat Dengan Penurunan Kinerja di RS Kariadi Semarang**

Aspek	Tahun	
	2021	2022
Koordinasi Kerja	35%	39%
Inisiatif Kerja	41%	44%
Rasa Peduli	39%	47%

**Sumber: Laporan Tahunan RS Kariadi (2022)**

Selanjutnya hasil tersebut juga selaras dengan hasil prasurvei terhadap aspek-aspek pendukung kinerja perawat di RS Kariadi yang menemukan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1. 3**  
**Rata-Rata Penilaian Aspek-Aspek Pendukung Kinerja Perawat**

Aspek	Shift Pagi	Shift Siang	Shift Malam
Koordinasi Kerja	42 %	45%	40%
Inisiatif Kerja	37%	35%	32%
Kebanggaan Kerja	47%	45%	43%

**Sumber: Bagian SDM RS Kariadi (2023)**

Berdasarkan Tabel 1.3 diperoleh informasi bahwa tidak adanya kestabilan penilaian pada setiap aspek pendukung kinerja perawat di RS Kariadi Semarang. Aspek yang berkaitan dengan koordinasi kerja yang berhubungan kinerja mengalami perbedaan pada setiap perawat di tiga shift kerja, dimana hasil ini menunjukkan belum terciptanya kerja sama yang baik antar lini atau bagian dari seluruh unit kerja perawat di Kariadi Semarang. Penelitian dari Elsa et.al (2013) menyatakan bahwa koordinasi kerja dan kerjasama yang tidak baik pada suatu organisasi akan menghambat suatu organisasi untuk mencapai tujuannya disamping

itu produktivitas kerja pegawai secara individual dan kolektif pun akan cenderung menurun.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Dr. Kariadi kota Semarang yang merupakan rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit daerah terbesar di Pulau Jawa. Di samping itu rumah sakit ini juga memiliki ratusan perawat dan ribuan pasien yang harus ditangani setiap hari yang berasal dari seluruh wilayah Jawa Tengah. Kondisi tersebut akan membentuk pola kinerja perawat yang dipengaruhi oleh variabel yang digunakan pada penelitian ini yang meliputi kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Berdasarkan beberapa fenomena dan *research gap* yang ada pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang”**.

## **1.2 Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* masih tidak terlalu banyak diteliti di Indonesia. Penelitian ini akan meneliti mengenai bagaimana kecerdasan emosional dan *work life balance* mampu memberikan pengaruh bagi kinerja dan kepuasan kerja perawat wanita. Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Holland et al., (2019) “ <i>The Impact of Perceived Workload on Nurse Satisfaction with Work-Life Balance and Intention to Leave the Occupation</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama menggunakan variabel yaitu: <i>satisfaction, work-life balance</i>.</li> <li>2. Objek penelitian yang sama dengan penelitian terdahulu, yaitu perawat</li> </ol>	Alat analisis data yang digunakan berbeda, pada penelitian ini menggunakan program Smart-PLS
2.	Nurhasanah M et al., (2019) “ <i>The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama menggunakan variabel yaitu: <i>work life balance, job satisfaction</i></li> <li>2. Mempunyai kesamaan alat uji statistik yaitu SEM dengan Smart-PLS</li> </ol>	Sampel pada penelitian ini berbeda, yaitu berfokus pada karyawan wanita yang bekerja di bank
3.	Sony and Mekoth (2016) “ <i>The Relationship Between Emotional Intelligence, Frontline Employee Adaptability, Job Satisfaction and Job Performance</i> ”	Sama-sama menggunakan variabel yaitu: <i>emotional intelligence, satisfaction and job performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh karyawan tanpa adanya spesialisasi terhadap gender tertentu</li> <li>2. Penelitian ini menggunakan alat statistik AMOS</li> </ol>
4.	Farber et al., (2020) “ <i>Life Balance and Professional Quality of Life Among Baccalaureate Nurse Faculty</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama menggunakan variabel yaitu: <i>performance</i></li> <li>2. Penelitian ini menggunakan SEM dengan PLS</li> <li>3. Objek penelitian ini adalah perawat</li> </ol>	Terdapat perbedaan dengan penelitian ini yaitu hanya memakai variabel life balance
5.	Cyntia Novri H. & Mega Asri Zona (2021) “ <i>Burnout, Emotional Intelligence, dan Work Life Balance pada Karyawan Tekstil di Sumatera Barat</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama menggunakan variabel yaitu: <i>emotional intelligence dan work life balance</i></li> <li>2. Penelitian ini menggunakan SEM dengan Smart-PLS</li> </ol>	Responden dalam penelitian adalah karyawan tekstil
6.	Ni Wayan Sri P. & Agoes Ganesha R. (2022) “ <i>Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama menggunakan variabel yaitu: <i>work life balance dan kinerja</i></li> </ol>	Sampel pada penelitian ini adalah pegawai

No.	Peneliti dan Judul	Persamaan	Perbedaan
	<i>Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai</i>	2. Sama-sama menggunakan alat analisis yaitu: SEM dengan PLS	
7.	Soomro et al., (2018) “ <i>Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with the Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction</i> ”	Sama-sama menggunakan variabel yaitu: WLB, <i>performance</i> , dan <i>job satisfaction</i>	1. Penelitian ini menggunakan alat analisis yang berbeda yaitu SPSS 2. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderasi 3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan
8.	Paudel & Sthapit (2021) “ <i>Work-Family Balance and Employee Performance in Nepalese Commercial Banks</i> ”	Variabel yang sama dengan penelitian ini <i>work life balance</i> dan <i>performance</i>	1. Penelitian ini menggunakan alat analisis yang berbeda yaitu SPSS 2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bank komersial
9.	Tetteh & Attiogbe (2019) “ <i>Work-Life Balance Among Working University Students in Ghana</i> ”	Variabel yang sama dengan penelitian ini <i>work life balance</i> dan <i>performance</i>	1. Penelitian ini menggunakan alat analisis yang berbeda yaitu SPSS 2. Responden pada penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja
10.	Asiedu–Appiah et al., (2015) “ <i>Work-Life Balance Practices, Job Performance and Turnover Intentions</i> ”	1. Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu <i>work life balance</i> , dan <i>job performance</i> 2. Penelitian ini menggunakan alat analisis yang sama yaitu SEM dengan PLS	Responden pada penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja
11.	Olawale et al., (2017) “ <i>Work-Life Balance and Organizational Commitment: Perceptions of Working Postgraduate Students</i> ”	1. Variabel yang sama dengan penelitian ini <i>work life balance</i> dan <i>performance</i> 2. Alat analisis yang digunakan SEM dengan PLS	Responden penelitian ini adalah mahasiswa pascasarjana yang sedang bekerja
12.	Jena & Goyal (2022) “ <i>Emotional Intelligence and Employee Innovation: Sequential Mediating Effect of</i>	1. Variabel yang sama dengan penelitian ini adalah <i>emotional intelligence</i>	Responden penelitian ini adalah sekelompok orang yang bekerja secara adaptif

No.	Peneliti dan Judul	Persamaan	Perbedaan
	<i>Person-Group Fit and Adaptive Performance</i>	2. Alat analisis yang digunakan yaitu SEM dengan PLS	
13.	Zhu et al., (2021) “Project Manager’s Emotional Intelligence and Project Performance: The Mediating Role of Project Commitment”	1. Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu <i>emotional intelligence</i> 2. Penelitian ini menggunakan alat pengujian yang sama yaitu SEM dengan PLS	1. Variabel mediasi penelitian ini <i>project commitment</i> 2. Responden pada penelitian ini yaitu para manajer
14.	Olasupo et al., (2021) “Moderated Mediation Roles of Social Connectedness and Optimism on Emotional Intelligence and Life Satisfaction”	1. Variabel yang sama dengan penelitian ini yaitu <i>emotional intelligence</i> 2. Alat pengujian penelitian ini yaitu SEM dengan PLS	Variabel mediasi pada penelitian ini yaitu <i>social connectedness</i> dan <i>optimism</i>
15.	Wen et al., (2019) “Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model”	1. Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu <i>emotional intelligence</i> dan <i>job satisfaction</i> 2. Alat pengujian penelitian ini yaitu SEM dengan PLS	Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan
16.	Pitri Lestari, Kristin Violinda, Henry Casandra Gultom (2020) “Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19”	Variabel yang sama dengan penelitian ini adalah work life balance dan kinerja	1. Penelitian ini menggunakan alat pengujian <i>path analysis</i> dengan SPSS 2. Responden dalam penelitian ini yaitu guru
17.	E. Siahaan (2018) “Evaluating the Effect of Work-Family Conflict and Emotional Intelligence in Workplace: Review to Increase Employees’s Performance”	Variabel yang sama dengan penelitian ini yaitu <i>emotional intelligence</i> dan <i>performance</i>	1. Penelitian ini menggunakan alat pengujian <i>path analysis</i> dengan SPSS 2. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan

### 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang ada. Atas dasar tersebut maka peneliti merumuskan hal-hal tersebut menjadi pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat wanita?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work life balance*?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja perawat wanita?
4. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat wanita?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat wanita?
6. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat wanita?
7. Bagaimana peran *work life balance* dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja?
8. Bagaimana peran *work life balance* dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?
9. Bagaimana peran kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?
10. Bagaimana peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan?



#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah cara untuk memandu setiap penelitian untuk menemukan jawaban atas masalah penelitian. Setelah mengidentifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat wanita
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work life balance*
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja perawat wanita
4. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat wanita
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat wanita
6. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat wanita
7. Untuk menganalisis peran mediasi *work life balance* terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kepuasan kerja
8. Untuk menganalisis peran mediasi *work life balance* terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja perawat wanita
9. Untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh *work life balance* pada kinerja perawat wanita

10. Untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja perawat wanita

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian diharapkan mempunyai manfaat baik bagi pihak industri maupun pihak lain yang terkait. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Implikasi Teoritis

Sebagai referensi untuk mengembangkan teori perilaku organisasi terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di masa mendatang terkhusus perihal peningkatan kinerja dengan beberapa faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja seperti keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja.

- b. Implikasi Manajerial

Untuk memberikan masukan kepada pihak manajemen supaya dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat melalui tercapainya keseimbangan kehidupan kerja perawat dan kecerdasan emosional setiap perawat sehingga mampu mendorong kinerja perawat ke arah yang lebih baik.

- c. Implikasi Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi implementasi bagi pekerja wanita terutama perawat wanita dalam menangani masalah keseimbangan kehidupan kerja agar tercapainya kepuasan kerja dan meningkatnya kinerja.

## 1.6 Tinjauan Pustaka

### 1.6.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah dasar yang digunakan untuk menjelaskan pengembangan suatu teori dalam suatu model penelitian dan menjadi dasar pelaksanaan penelitian. *Grand theory* mengacu pada landasan teori yang digunakan dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan teori perilaku organisasi.

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) dikembangkan terutama dari ilmu perilaku (yang mendasari ilmu psikologi) dengan fokus pada perilaku orang-orang dalam organisasi (Gibson *et al.*, 2012). Oleh karena itu, fondasi dasar dari teori perilaku organisasi ditopang oleh dua komponen utama: organisasi formal sebagai wadah perilaku tersebut dan individu yang berperilaku.

Oleh karena itu, perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana orang berperilaku dalam kelompok atau organisasi tertentu. Bagian pertama mencakup dampak organisasi terhadap individu, sedangkan bagian kedua mencakup dampak individu terhadap organisasi. Selain itu, perilaku organisasi juga mencakup interaksi dan hubungan antara organisasi dan perilaku individu. Tujuan dari semua ini adalah untuk mengarahkan perilaku manusia ke arah upaya pencapaian tujuan (Luthans, 2011).

Perilaku individu dalam sebuah organisasi berkontribusi terhadap perilaku organisasi. Oleh karena itu, mempelajari masalah perilaku organisasi berarti juga mempelajari perilaku individu. Oleh karena itu, ruang lingkup studi perilaku organisasi hanya dapat terjadi di dalam organisasi. Dalam konteks ini, komponen utama atau subsistem dari ilmu perilaku organisasi adalah: kepemimpinan,

motivasi, stres dan/atau konflik, pengembangan karir, masalah sistem imbalan, komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas dan/atau kinerja (*performance*), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (*organizational development*) (Amstrong, 2016; Durai, 2010; Ulrich *et al.*, 2020).

## **1.6.2 Kinerja Pegawai**

### **1.6.2.1 Pengertian Kinerja**

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan karyawan, pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting. Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sistem ini merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan seorang karyawan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan tentang kenaikan gaji, bonus, promosi dan penempatan karyawan sesuai dengan posisinya (Robert & Jhon, 2010).

Bernardin & Russel (2013) mengatakan bahwa karyawan harus dilihat sebagai aset. Ketika karyawan dipandang sebagai aset, kinerja dan keterlibatan karyawan akan meningkat dan daya saing organisasi (*organizational competitiveness*) akan meningkat. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menyadari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemauan dan keterampilan karyawan tidak cukup efektif untuk menyelesaikan suatu tugas tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Luthans (2011) menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan hasil dari kinerja karyawan tersebut. Özduran & Tanova (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas tertentu, termasuk kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

DeCenzo et al (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah upaya karyawan untuk memenuhi suatu tugas dan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, disebut dengan kinerja.

#### **1.6.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang sebagai individu atau sebagai orang yang bekerja di suatu lingkungan dijelaskan oleh berbagai teori. Keberadaan dan perilaku seseorang tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat ia tinggal dan bekerja. Bernardin & Russel (2013), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan. Kemampuan/Bakat, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh kemampuan, kecerdasan yang memadai dan minat
2. Kemauan. Kemauan, yaitu kemauan untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi.
3. Energi. Energi adalah sumber kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang. Energi memungkinkan seseorang untuk merespons dan bereaksi terhadap apa pun yang dibutuhkan. Hal ini membantu stabilitas mental dan fokus dalam manajemen bisnis.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang sudah ada untuk memudahkan dalam menjalankan bisnis.
5. Kompensasi. Penghargaan kinerja berfungsi sebagai imbalan yang bermanfaat bagi karyawan.
6. Kejelasan tujuan. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang ingin diwujudkan oleh karyawan Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dilaksanakan dengan lebih efisien dan efektif.
7. Keamanan. Keamanan, yaitu kebutuhan dasar manusia, karena pada umumnya kinerja seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan terpengaruh.

Amstrong (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga komponen utama: (1) Kompetensi individu: kemampuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerja. (2) Dukungan organisasi: Setiap orang mendapat manfaat dari dukungan organisasi, seperti sarana dan prasarana,

teknologi, dan kondisi kerja yang sesuai. (3) Dukungan manajemen, yaitu kinerja organisasi atau individu sangat bergantung pada kemampuan manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja yang aman dan harmonis maupun dengan mengembangkan kompetensi kerja, memotivasi dan memobilisasi semua karyawan untuk bekerja sebaik mungkin.

Oleh karena itu, berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor *ability* (kemampuan) dan faktor *motivation* (motivasi). Kemampuan seorang karyawan untuk melindungi dirinya sendiri dan menunjukkan bahwa ia layak untuk bersaing dengan karyawan lain dikenal sebagai kemampuan individu. Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain beban kerja, *soft skill*, *hard skill*, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi (Bruggen, 2015, 2015; Gribben & Semple, 2021; Gunarathne et al., 2021; Ibrahim et al., 2017; Princes & Said, 2022; Suriyadi et al., 2020; Yang et al., 2012).

### **1.6.2.3 Aspek Pengukuran Kinerja Karyawan**

Pada beberapa penelitian digunakan lima aspek pengukuran kinerja karyawan yaitu sebagai berikut (Asadullah *et al.*, 2021; Di Vaio *et al.*, 2021; Kalkavan & Katrinli, 2014; Ozturk *et al.*, 2021):

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*): Jumlah pekerjaan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*): Kualitas pekerjaan berdasarkan persyaratan ketersediaan dan kesiapan.
3. Kerjasama (*Cooperation*): Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (anggota organisasi lainnya).
4. Inisiatif dan otonomi (*Initiative/be autonomous*): Keinginan untuk memenuhi tugas-tugas baru dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sendiri.

### **1.6.3 Kecerdasan Emosional**

#### **1.6.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional mencakup keterampilan mengendalikan emosi dan dorongan hati, pengendalian diri, semangat, kesabaran dan motivasi, mengatur suasana hati yang dapat menyebabkan stres, serta tidak menghambat kemampuan berpikir dan membaca. Menurut Goleman (2015), emosi adalah kemauan untuk mengambil tindakan untuk menyelesaikan suatu masalah. Kecerdasan emosi memungkinkan kita untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan kita sendiri dan kebutuhan orang lain. Djasuli (2015) mengatakan bahwa bagi orang-orang sukses, 80 persen kesuksesan berasal dari kemampuan mengendalikan emosi dan 20 persen dari kemampuan intelektual. Mereka yang paling mampu mengendalikan emosi adalah orang-orang yang paling dihormati dan disegani.

Jannah (2013) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengatur emosi melalui keterampilan sosial, kesadaran, pengendalian, motivasi dan empati. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengatasi emosi, mengelola sikap



dan perilaku, termasuk kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati dan keinginan. Kemampuan seseorang untuk memahami emosi orang lain dan beradaptasi dengan lingkungan sosial.

### **1.6.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Ada beberapa alasan utama berkurangnya kecerdasan emosional:

1. Ketidaknyamanan terhadap pekerjaan yang mengakibatkan beban kerja yang berlebihan serta kewenangan yang terbatas dan penghargaan yang tidak memadai tanpa adanya kesinambungan pekerjaan.
2. Ketidakterlibatan, isolasi yang lebih besar di lingkungan kerja, kerapuhan hubungan dan berkurangnya rasa kebersamaan
3. Perilaku tidak adil dapat berupa ketidaksetaraan gaji antara atasan dan bawahan atau ketidakadilan dalam beban kerja.
4. Istilah "konflik nilai" mengacu pada ketidakkonsistenan antara nilai-nilai pribadi seseorang dengan persyaratan kerja.

### **1.6.2.3 Aspek-Aspek dari Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional terdiri dari berbagai kemampuan yang membentuknya. Para ahli mungkin memiliki pendapat yang berbeda tentang beberapa kemampuan yang membentuk kecerdasan emosional. Menurut Salovey, faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah sebagai berikut (Goleman, 2015):

#### **1. Kesadaran diri**

Kemampuan untuk melacak dan mengekspresikan emosi seseorang dari waktu ke waktu. Ketidakmampuan untuk membedakan emosi seseorang

menunjukkan kekuatan emosional. Pengenalan diri mencakup kesadaran diri. Kesadaran karyawan akan emosinya diperlukan untuk mengetahui penyebab emosi dan cara mengekspresikannya, serta untuk memprediksi efek dari emosi tersebut.

b. Pengendalian diri

Mengelola emosi berkaitan dengan perasaan sedemikian rupa untuk membantu memenuhi tanggung jawab, peka terhadap kata hati, dan memiliki rasa percaya diri yang kuat. Pengendalian diri, keandalan dan kewaspadaan termasuk di antara indikator-indikator ini. Karyawan memiliki tekad yang kuat, percaya diri dan selalu optimis dalam mencapai tujuan serta dapat bekerja secara efektif dengan beradaptasi terhadap perubahan keadaan.

c. Memotivasi

Keterampilan yang terkait dengan kesadaran diri adalah penanganan emosi sehingga dapat diekspresikan dengan tepat. Keterampilan ini melibatkan kemampuan untuk menenangkan diri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan konsekuensinya. Karyawan yang dapat mengendalikan emosinya dapat menyalurkan emosinya dengan keadaan dan situasi di sekitarnya. Mereka dapat meredakan kemarahan mereka dengan cara yang proporsional dan tepat sasaran serta menjelaskan alasan mereka untuk membantu orang lain memahami situasi.

d. Mengenali emosi orang lain (empati)

Empati adalah kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain, membangun hubungan yang saling percaya, dan beradaptasi dengan berbagai jenis hubungan. Menjadi empatik memiliki kemampuan untuk lebih memahami sinyal sosial tersembunyi yang menyiratkan apa yang dibutuhkan orang lain. Hal ini dapat membantu individu untuk menerima perspektif orang lain. Individu dapat membaca bahasa non-verbal orang lain, yaitu bahasa tubuh yang mengandung muatan emosi tertentu. Selain itu, berempati berarti memahami alasan mengapa orang lain menunjukkan emosi tertentu, sehingga individu dapat memberikan respon yang cepat kepada orang lain.

e. Keterampilan sosial

Kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik saat berinteraksi dengan orang lain, membaca situasi dan jaringan sosial dengan baik, berinteraksi dengan lancar, serta menggunakan keterampilan ini untuk memengaruhi, bernegosiasi, menyelesaikan konflik, dan bekerja dalam tim.

#### **1.6.2.4 Dampak Kecerdasan Emosional**

Seseorang dengan kontrol emosi yang baik diharapkan dapat meraih kesuksesan. Dalam kasus di mana kecerdasan emosional rendah, seseorang tidak dapat mengendalikan emosinya dan menurunkan kinerjanya. Kinerja karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk melihat aspek positif dari sebuah peristiwa atau pengalaman meskipun mereka merasa tidak nyaman.

Pelatihan kecerdasan emosional juga dapat dilakukan untuk mendukung kinerja karyawan di tempat kerja.

Tanda-tanda karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah: a. Dapat mengekspresikan emosinya secara terbuka dan tidak takut untuk mengungkapkan emosinya. b. Emosi negatif tidak menguasai dirinya dan dapat memahami komunikasi non verbal. c. Dapat menyeimbangkan emosinya dengan logika, realita dan rasionalitas dan merasa termotivasi secara intrinsik. d. Dapat mengidentifikasi sejumlah besar emosi dan peduli dengan emosi orang lain.

Beberapa perilaku yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional yang rendah adalah: a. Tidak mengenali emosi diri sendiri sehingga sering menyalahkan orang lain, suka memerintah, mengkritik, dan melakukan intervensi. b. Kurang memiliki rasa kasih sayang, empati dan emosi. c. Umumnya frustrasi, marah, menyalahkan dan menggunakan kecerdasannya tanpa menghormati perasaan orang lain. d. Tidak merasa bertanggung jawab atas perasaannya sendiri, tetapi sering menyalahkan orang lain.

### **1.6.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

#### **1.6.3.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan faktor penting yang harus dimiliki pegawai, agar pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang antara kehidupan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyeimbangkan antara kewajiban dalam aktivitas kerja dengan kehidupan pribadinya, dimana saat seorang pegawai dapat merealisasikan keseimbangan

tersebut maka pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan memiliki kebahagiaan karena diberikan kesempatan untuk melaksanakan aktivitas pribadinya (Holland *et al.*, 2019).

Menurut Gribben & Semple (2021) Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah sebuah konsep besar yang melibatkan aktivitas kerja (karir dan ambisi) dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pendalaman spritual). Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Individu yang mampu menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun memiliki dua atau lebih dari dua tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi kerja atau non-kerja (Paudel & Sthapit, 2021).

Kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan memberikan manfaat bagi banyak hal. Bagi karyawan, hal ini akan memberikan ketenangan pikiran secara psikologis serta kesehatan fisik dan mental, dan bagi organisasi, seperti peningkatan komitmen terhadap pekerjaan, peningkatan efisiensi kerja dan kinerja karyawan.

Tetteh & Attiogbe (2019) menyatakan bahwa *work life balance* dapat tercipta jika terjadi keseimbangan dalam hidup yang dapat meminimalisir terjadinya konflik kepentingan. Sehingga sangatlah penting pada sebuah perusahaan menciptakan kebijakan yang dapat membantu pegawai untuk menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan *work life balance* pada pegawainnya

akan membantu peningkatan kinerja pegawai dan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Paudel & Sthapit, 2021).

### **1.6.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

Menurut Farber *et al* (2020) Dalam menciptakan atau merealisasikan *work life balance* sangat diperlukan dukungan dan dorongan yang diperoleh dari dalam diri ataupun dari luar diri pegawai yang meliputi:

#### **1. Dukungan Organisasi**

Hal ini terkait dengan fakta bahwa organisasi tertarik dengan kesejahteraan karyawan, mau mendengarkan keluhan mereka, mau membantu mereka ketika mereka menghadapi masalah dan memperlakukan mereka dengan adil. Keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan secara langsung berkaitan dengan tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

#### **2. Dukungan Keluarga**

Hal ini identik dengan motivasi yang diberikan keluarga terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan toleransi yang diberikan kepada pegawai jika pegawai tersebut menggunakan waktu lebih saat akan bekerja.

#### **3. Kepribadian**

Keperibadian berhubungan dengan cara atau tindakan yang dimplementasikan seorang pegawai saat melaksanakan pekerjaan dan dalam kehidupan pribadi. Seorang yang memiliki kepribadian yang baik

akan mampu menyeimbangkan kegiatan kerja dengan aktivitas kehidupan pribadinya.

#### **4. Iklim**

Iklim berhubungan dengan situasi dan keadaan kerja yang mampu mempengaruhi kenyamanan pegawai saat akan melakukan pekerjaannya.

Iklim yang baik akan menciptakan pegawai yang produktif dan memiliki semangat dalam bekerja.

Sedangkan menurut Paulose & Sudarsan (2014), terdapat faktor lain yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yaitu:

##### **a. Individu**

###### **a. Kepribadian**

Merupakan totalitas bagaimana seseorang berinteraksi dengan lingkungannya dan dengan orang lain.

###### **b. *Psychological well-being***

Kesejahteraan psikologis mengacu pada emosi positif seperti penerimaan diri, kepuasan, optimisme, dan harapan. Keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis berhubungan positif. Karyawan dengan kesehatan mental yang baik juga mengalami keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

###### **c. Kecerdasan emosi**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami, mengekspresikan, mengatur, dan mengelola emosi diri sendiri. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki korelasi

positif dengan kecerdasan emosional. Orang yang cerdas secara emosional dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan mereka.

**a. Organisasi**

a. Pekerjaan

Orang dapat mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan sosial mereka jika mereka dapat membuat pekerjaan mereka fleksibel. Dengan kata lain, dengan kontrak yang fleksibel, karyawan akan menghabiskan lebih sedikit waktu dan mencapai lebih banyak keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka.

b. *Work Life Balance Policies*

Karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerja mereka melalui program dan kebijakan yang ditawarkan oleh perusahaan. Tujuan dari Kebijakan ini adalah untuk memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan, memberikan mereka lebih banyak kebebasan dalam bekerja, jam kerja yang fleksibel, dan menyediakan fasilitas penitipan anak.

c. Dukungan

Dukungan yang diperlukan untuk kelanjutan pekerjaan yang sehat berasal dari organisasi dan atasan. Semakin banyak dukungan, semakin banyak adaptasi.



d. Stres kerja

Stres kerja berarti karyawan melihat tempat kerja sebagai ancaman dan merasa tidak nyaman di tempat kerja. Stres kerja terkait dengan konflik kehidupan kerja (*work life conflict*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Stres kerja dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

### **1.6.3.3 Manfaat dan Tujuan Program Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

Program keseimbangan kehidupan kerja dapat memiliki efek positif dan menguntungkan bagi pegawai dan diri mereka sendiri. Sebagai pengguna jasa pegawai, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan hidup dan kesejahteraan setiap pegawai agar dapat memberikan umpan balik yang positif di masa yang akan datang. Menurut Pangemanan (2017), terdapat beberapa manfaat yang meliputi:

#### **1. Bagi Organisasi**

a. Mengurangi keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan

Stres dan faktor keluarga adalah banyak masalah yang berkaitan dengan ketidakhadiran karyawan. Pedoman jam kerja yang fleksibel dapat dikembangkan untuk memungkinkan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dan mengurangi masalah ini.

b. Meningkatkan hasil kerja pegawai

Menerapkan *work life balance* pada pegawai diharapkan dapat mengurangi stres kerja dengan memungkinkan pegawai fokus pada pekerjaan mereka di lingkungan non-kerja. Pegawai yang bekerja

dalam waktu yang lebih fleksibel menjadi lebih produktif dalam bekerja.

c. Biaya lembur berkurang

Regulasi jam kerja yang fleksibel memiliki efek positif dalam mengurangi stres kerja bagi pegawai, dan hasilnya dapat berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas pegawai.

d. Peningkatan daya tarik bagi pegawai baru

Instansi atau perusahaan yang merekrut karyawan baru melalui program *work-life balance* akan lebih menarik bagi calon karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

e. Berkurangnya *turnover* pegawai

Berkurangnya perputaran karyawan dan *work-life balance* membantu karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menjaga komitmen terhadap perusahaan.

## 2. Bagi Pegawai

Mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di tempat kerja memiliki banyak manfaat. Ini termasuk: kepuasan kerja yang lebih besar, lebih sedikit stres, dan kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. Dan dapat mengambil cuti karena anak sakit atau ada acara yang tidak dapat ditinggalkan.

#### **1.6.3.4 Strategi untuk Menciptakan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

Untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja, diperlukan strategi yang efektif yang dapat membantu karyawan (Olawale *et al.*, 2017).

1. Ini termasuk: Menyediakan jam kerja yang dapat dikonsultasikan dan fleksibel untuk semua karyawan.
2. Kerja paruh waktu, lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau shift yang lebih sedikit, atau membuat divisi pekerjaan untuk semua karyawan
3. Akses ke penitipan anak di kantor bagi mereka yang membutuhkannya
4. Cuti harian, yang memungkinkan karyawan untuk mengambil dan mengajukan cuti setiap hari.
5. Semua karyawan dijamin untuk dapat menerima panggilan atau pesan darurat melalui akses komunikasi dan memiliki akses ke telepon untuk tetap berhubungan dengan keluarga mereka selama jam kerja.

#### **1.6.3.5 Aspek dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

Dalam Valen (2017) Fisher mengatakan bahwa ada empat komponen penting untuk mengukur work life balance:

1. Work Interference with Personal Life (WIPL) menunjukkan seberapa besar pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan, misalnya pekerjaan dapat membuat seseorang sulit mengalokasikan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. *Work Interference with Personal Life* (PLIW), yang mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi karyawan mengganggu kehidupan kerja

mereka. Sebagai contoh, jika seorang karyawan memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work*, juga dikenal sebagai (PLEW), mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerjanya di tempat kerja. Misalnya, karena seseorang merasa bahagia, maka suasana hatinya di tempat kerja pun ikut bahagia.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) menjelaskan bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang. Misalnya, keterampilan yang diperoleh seseorang di tempat kerja memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan ini dalam kehidupan sehari-hari.

#### **1.6.4 Kepuasan Kerja**

##### **1.6.4.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mengekspresikan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki pandangan yang lebih buruk terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2017), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Seperti yang dinyatakan oleh Indriyani (2018), kepuasan kerja adalah jumlah dari perasaan karyawan tentang seberapa puas mereka di tempat kerja. Reaksi karyawan terhadap kondisi kerja yang berbeda dikenal sebagai kepuasan kerja.

Menurut Badeni (2017), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari etika kerja, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau senang terhadap pekerjaan seseorang.

#### **1.6.4.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Jika seorang karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan melanjutkannya. Manfaat perusahaan yang melakukan penelitian tentang kepuasan kerja berpotensi untuk meningkatkan sikap dan perilaku karyawan untuk membantu dalam upaya masa depan untuk mengurangi produksi dan biaya dengan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan akan kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dalam rangka mencapai kepuasan kerja dan terdiri dari berbagai faktor, antara lain sistem, gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan dan fasilitas yang diberikan.
2. Faktor kepuasan fisik. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi atau suhu ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan usia merupakan faktor kepuasan fisik.

3. Faktor kepuasan sosial meliputi interaksi sosial antara karyawan lain, manajer, dan karyawan dengan berbagai jenis pekerjaan. Rekan kerja, pimpinan yang jujur dan cerdas, serta nasihat dan perintah yang masuk akal.
4. Faktor kepuasan psikologi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan psikologis karyawan, yaitu minat, ketenangan dalam bekerja, sikap dan kemampuan.

#### **1.6.4.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Robbins (2013) sebagai berikut:

- a. **Pegawasan.** Setiap pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu. Apakah suatu pekerjaan diawasi dengan ketat atau tidak dan apakah seorang karyawan merasa membutuhkan keahlian dalam melakukan pekerjaannya mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. **Atasan yang baik** adalah atasan yang mau menghargai karyawannya. Atasan yang baik adalah atasan yang dapat dijadikan teladan sebagai atasan dan teman.
- c. **Rekan kerja:** Merupakan hubungan antara karyawan dengan atasan dan karyawan lain yang bekerja dalam jenis pekerjaan yang sama atau berbeda.
- d. **Promosi** menentukan apakah seorang karyawan memiliki kesempatan untuk maju dalam jenjang karirnya.
- e. **Gaji atau remunerasi** berfungsi sebagai faktor untuk memenuhi kebutuhan karyawan, yang mungkin dianggap sesuai atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan.

## 1.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 5**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	“ <i>The Impact of Perceived Workload on Nurse Satisfaction With Work-Life Balance and Intention to Leave the Occupation</i> ” (Holland <i>et al.</i> , 2019)	<i>High involvement work practice workload, work-life balance, intention to leave occupation, satisfaction</i>	Structural Equation Model dengan AMOS	Peningkatan <i>workload</i> dapat meningkatkan <i>intention to leave</i> dan variabel <i>satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> dapat memediasi pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>intention to leave</i>
2.	“ <i>Life Balance and Professional Quality of Life Among Baccalaureate Nurse Faculty</i> ” (Farber <i>et al.</i> , 2020)	<i>Life balance, quality of life, performance</i>	Structural Equation Model dengan PLS	Beban pekerjaan yang dimiliki seorang perawat dapat mempersulit terrealisasinya <i>life balance</i> dan berpengaruh negative terhadap kinerja perawat melalui <i>quality of life</i> .
3.	“ <i>Burnout, Emotional Intelligence, dan Work Life Balance</i> pada Karyawan Perusahaan Tekstil di Sumatera Barat” (Cyntia Novri H. & Mega Asri Zona)	<i>Burnout, Emotional Intelligence, Work Life Balance</i>	SEM analisis menggunakan SMART PLS	Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> . Negatif dan signifikan <i>work life balance</i> terhadap <i>burnout</i> karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> karyawan dengan WLB sebagai variabel mediasi.
4.	“Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” (Ni Wayan Sri P. & Agoes Ganesha R. 2022)	Stres Kerja, <i>Work Life Balance</i> , Kompetensi, Kinerja	Structural Equation Model dengan PLS	<i>Work-life balance</i> dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja namun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja sebagian memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan

No	Peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
				kerja dan kompetensi pada kinerja.
5.	“Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict With the Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction” (Soomro et al., 2018)	Work life balance, work-family conflict, family-work conflict with the employee performance, job satisfaction	Analisis Regresi Linear SPSS	Work life balance memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan <i>satisfaction</i> mampu berperan sebagai variabel moderasi pada pengaruh <i>work life balance</i> , <i>work-family conflict</i> dan <i>family work conflict</i> terhadap kinerja pegawai.
6.	“Work-Family Balance and Employee Performance in Nepalese Commercial Bank:s (Paudel & Sthapit, 2021)	Work life balance practice (job sharing, flexi time, leave, policy, telework), perceived performance	Analisis Regresi Linear SPSS	Seluruh sub-variabel dari <i>work life balance practice</i> (job sharing, flexi time, leave, policy, telework) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>perceived performance</i>
7.	“Work-Life Balance Among Working University Students in Ghana” (Tetteh & Attiogbe, 2019)	Work life balance, working university student, academic performance	Analisis Regresi Linear SPSS	Banyaknya mahasiswa yang bekerja berdampak negative terhadap <i>academic performance</i> dan terciptanya <i>worklife balance</i>
8.	“Work-Life Balance Practices, Job Performance and Turnover Intentions” (Asiedu-Appiah et al., 2015)	Work life balance practices, job performance and turnover intentions	Structural Equation Model dengan PLS	Mayoritas pegawai tidak dapat menciptakan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berdampak terhadap tidak tercapainya kinerja yang sesuai standar dan berdampak terhadap peningkatan jumlah <i>turnover</i>
9.	“The Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City” (Nurhasanah M et al., 2019)	Work life balance, job satisfaction, female employee performance	Structural Equation Model dengan PLS	Work life balance mampu mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan



No	Peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
10.	“ <i>Work-life Balance and Organizational Commitment: Perceptions of Working Postgraduate Students</i> ” (Olawale et al., 2017)	<i>Work life balance, organizational commitment, performance</i>	Structural Equation Model dengan PLS	<i>Work life balance</i> mampu mempengaruhi kinerja dan komitmen secara positif dan signifikan
11.	“ <i>Emotional Intelligence and Employee Innovation: Sequential Mediating Effect of Person-Group Fit and Adaptive Performance</i> ” (Jena & Goyal, 2022)	<i>Person-group fit, emotional intelligence, adaptive performance, employee innovation</i>	Structural Equation Model dengan PLS	Variabel <i>emotional intelligence</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>person group fit</i> dan <i>adaptive performance</i>
12.	“ <i>Project Manager's Emotional Intelligence and Project Performance: The Mediating Role of Project Commitment</i> ” (Zhu et al., 2021)	<i>Project complexity, emotional intelligence, project commitment, project performance</i>	Structural Equation Model dengan PLS	Variabel <i>emotional intelligence</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>project commitment</i> dan <i>project performance</i> mampu memediasi pengaruh <i>emotional intelligence</i> terhadap <i>project performance</i>
13.	“ <i>Moderated Mediation Roles of Social Connectedness And Optimism on Emotional Intelligence and Life Satisfaction</i> ” (Olasupo et al., 2021)	<i>Emotional intelligence, age, social connectedness, life satisfaction</i>	Structural Equation Model dengan PLS	Variabel <i>emotional intelligence</i> mampu mempengaruhi <i>life satisfaction</i> secara langsung ataupun melalui <i>social connectedness</i>
14.	“ <i>Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model</i> ” (Wen et al., 2019)	<i>Emotional intelligence, surface acting, deep acting, job satisfaction</i>	Structural Equation Model dengan PLS	<i>Emotional intelligence</i> mampu mempengaruhi <i>job satisfaction</i> secara positif dan signifikan
15.	“ <i>The Relationship Between Emotional Intelligence, Frontline Employee Adaptability, Job Satisfaction and Job Performance</i> ” (Sony & Mekoth, 2016)	<i>Emotional intelligence, FLE adaptability, job satisfaction, job performance</i>	Structural Equation Model dengan AMOS	Variabel <i>Emotional intelligence</i> berpengaruh yang signifikan pada <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> .

No	Peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
16.	“Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19” (Pitri Lestari, Qristin Violinda, Henry Casandra Gultom, 2020)	<i>Work Life Balance</i> , Disiplin Kerja, Kinerja	<i>Path Analysis</i> dengan SPSS	“ <i>Work life balance</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 64.6%. Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 39.2% saat pandemi.”
17.	“ <i>Evaluating the Effect of Work-Family Conflict And Emotional Intelligence in Workplace: Review to Increase Employees' Performance</i> ” (E. Siahaan, 2018)	<i>Emotional intelegence</i> , <i>Work-family conflict</i> , <i>job performance</i>	<i>Path Analysis</i> dengan SPSS	<i>Work-family conflict</i> tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. <i>Emotional intelegence</i> mampu memediasi pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan

## 1.8 Kerangka Konseptual

Nursalam (2017) membangun kerangka konseptual penelitian sebagai hasil dari penyimpulan dari realitas yang dapat dikomunikasikan. Kerangka konseptual menyediakan teori untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Tujuan dari kerangka konseptual adalah untuk menyajikan subjek penelitian yang dilakukan secara umum berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual memungkinkan peneliti untuk mendefinisikan elemen-elemen kunci dari topik penelitian dengan lebih baik.

### 1.8.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memecahkan masalah dan memahami perasaan orang lain dan diri kita sendiri. Rizkiya (2020) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola diri sendiri. Mereka yang dapat mengendalikan emosinya dapat meraih kesuksesan. Sebuah studi oleh Revista (2020) menunjukkan bahwa

kecerdasan emosional meningkatkan performa kerja. Kemampuan untuk memahami emosi orang lain berarti kemampuan untuk membaca lingkungan dan mengambil keputusan. Menurut Supriyatne (2021) mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan karyawan perlu mengontrol dan mengelola suasana hati mereka. Menurut penelitian Siahaan (2018), kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”

### **1.8.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Seorang pegawai dalam industri jasa khususnya dalam industri kesehatan diwajibkan memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik yang tercermin dalam pemberian pelayanan terhadap pasien secara ramah, sopan dan tepat tanggap (Nwanzu & Babalola, 2020). Kecerdasan emosional yang baik didalam diri seorang pegawai khususnya perawat akan membantunya untuk bekerja secara profesional dan mampu memposisikan dirinya dalam berbagai situasi dan lingkungan secara benar (Wen et al., 2019). Secara lebih spesifik ditemukan bahwa seorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik sehingga kehidupan pribadi dan pekerjaannya dapat terjaga dalam kondisi yang baik (Olasupo et al., 2021; Zhu et al., 2021).

H2: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *work life balance* pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”

### **1.8.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami apa yang orang lain dan diri kita sendiri rasakan. Karyawan yang cerdas secara emosional memiliki kemampuan untuk menunjukkan lebih banyak kerja sama, empati, dan disiplin diri daripada karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih rendah. Menurut penelitian Kurniawan (2020), kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan karyawan lebih bahagia jika mereka dapat mengontrol kecerdasan emosional mereka dengan lebih baik.

Kepuasan kerja dapat membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerjanya (Pamuditha, 2019). Nugraha (2019) mengatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pertumbuhan organisasi. Azhari (2021) telah menunjukkan bahwa emosi memainkan peran besar dalam kepuasan kerja dan karyawan dengan kecerdasan emosional mengalami kepuasan kerja yang lebih besar dan memiliki kemungkinan lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

H3: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”

### **1.8.4 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan yang seimbang antara keluarga dan pekerjaan dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) mencakup keseimbangan antara kebahagiaan, waktu luang, keluarga, ambisi spiritual, dan karier. Galang (2020) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya akan

menurunkan kinerja, stres dan kelelahan jika seorang karyawan tidak mampu menyeimbangkan antara keluarga dan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Guntur (2020) keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Akibatnya, pegawai merasa dihargai oleh atasan mereka dan menemukan bahwa ketergantungan mereka pada perusahaan membuat mereka lebih bahagia dengan pekerjaan dan keluarga mereka. Mereka mengembangkan kebijakan dan program tentang isu-isu seperti kehidupan kerja pegawai.

Menurut Isabella (2021) keseimbangan kehidupan kerja yang buruk menimbulkan risiko yang signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Sedangkan menurut Greenhaus *et al.* (Laela, 2015) program *work life balance* perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya di masyarakat.

H4: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja perawat pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”

#### **1.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sabuhari (2020), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Ketika seorang pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, sulit untuk mendapatkan hasil yang baik dan mudah menyerah ketika masalah muncul. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi kurang menekankan pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan menikmati kepuasan kerja ketika mereka menemukan pekerjaan dan stabilitas baik dalam karir mereka maupun di dunia kerja (Kader *et al.*, 2021).

Studi yang dilakukan oleh Sari dan Susilo (2018), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, konsisten dengan temuan ini. Ketika kepuasan karyawan meningkat, maka karyawan tersebut akan berkinerja lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hanafi pada tahun 2018, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”

#### **1.8.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Eviana (2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sebagai pengaturan prioritas antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Maria (2018) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan optimis yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan kinerja (Padmanabhan, 2021).

Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi umumnya meningkatkan kinerja pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif (Eliyana et al., 2019), tetapi kebanyakan karyawan kehilangan keseimbangan hidup. Seiring dengan kemajuan karir mereka, semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Waktu untuk keluarga dan "me-time" akhirnya habis, emosi menjadi tidak terkendali, dan kesehatan memburuk. Menurut penelitian Rondonuwu (2018) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki dampak

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dapat dicapai jika perusahaan membantu menciptakan *work life balance*.

H6: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja perawat pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”

### **1.8.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut berbagai penelitian, tingkat kepuasan atau kesesuaian antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang merupakan keseimbangan kehidupan kerja (Nurhasanah M et al., 2019). Tingkat kepuasan ini akan membantu orang tersebut untuk mencapai kepuasan kerja dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya, termasuk kecerdasan emosional (Tetteh & Attiogbe, 2019). Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa individu yang dapat menggunakan pengetahuannya untuk membantu dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam kehidupan sehari-hari dan masalah pekerjaan akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Nurhasanah M et al., 2019; Soomro et al., 2018).

H7: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan melalui *work life balance* pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”

### **1.8.8 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja yang tercipta didalam diri seorang pegawai yang merupakan hasil pengimplementasian dari kecerdasan emosional akan turut mendorong karyawan tersebut dapat bekerja secara prima dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Khallash & Kruse, 2012). Pada beberapa penelitian dinyatakan bahwa karyawan akan lebih produktif, aspiratif dan

inovatif dalam melaksanakan setiap pekerjaan (Paudel & Sthapit, 2021). Disamping itu juga ditemukan bahwa pegawai akan merasa gagal jika tidak mampu membantu perusahaan mencapai target kerja yang telah ditetapkan (Farber et al., 2020).

H8: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *work life balance* pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang”

### **1.8.9 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Menurut Nurliani (2019), kecerdasan emosional dapat membantu karyawan untuk lebih puas dengan pekerjaannya. Marzuki *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, yaitu kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa pengawasan manajemen sangat diperlukan. Hal ini pada gilirannya mempengaruhi produktivitas karyawan.

Vidianti (2020) mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan kecerdasan emosional karyawan juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kecerdasan emosional juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa karyawan mengalami kepuasan kerja yang lebih besar ketika kecerdasan emosional mereka lebih tinggi.

H9: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”

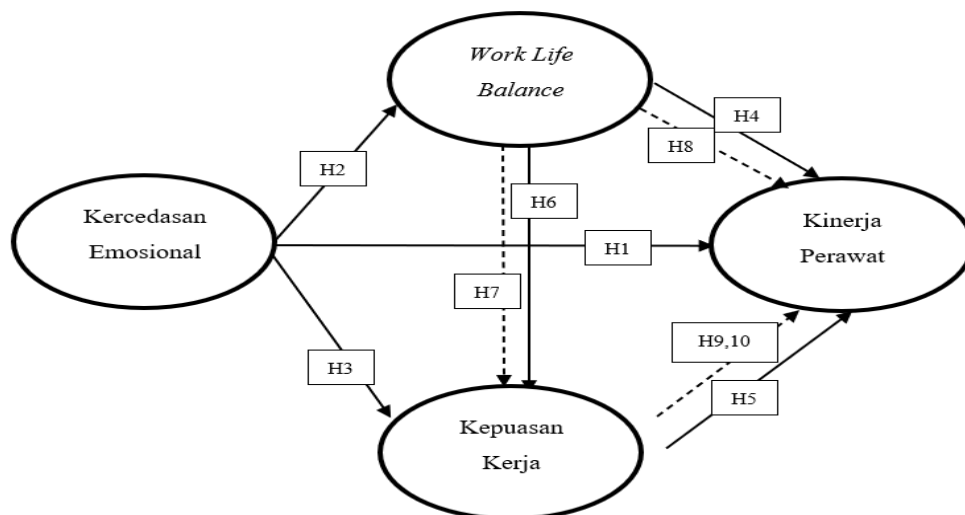


### 1.8.10 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Suryani (2020), seseorang yang dapat menyeimbangkan peran pekerjaannya dalam kehidupan pribadi dapat lebih mudah menerima dan memaknai setiap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, yang dapat meningkatkan kepuasan hidup.

Perusahaan yang baik harus dapat menyadari dan memastikan pegawai tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupannya atau meningkatkan masalah kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mendis & Weerakkody (2018) tentang pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H10: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat wanita di RSUP Dr. Kariadi Semarang.”



**Gambar 1. 2**  
**Kerangka Penelitian**

## **1.9 Metode Penelitian**

### **1.9.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menguji *cause effect* (hubungan sebab dan akibat) antara kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), kinerja, kepuasan kerja dan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membatasi pembahasan pada topik penelitian agar hasilnya lebih sistematis dan terukur.

### **1.9.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Dr. Kariadi kota Semarang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023 – Juni 2023.

### **1.9.3 Definisi Konsep**

#### 1. Kecerdasan Emosional (X)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengendalikan diri dalam menghadapi suatu masalah dan mampu mengendalikan emosi (Goleman, 2015).

#### 2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z1)

Terdapat dua belas indikator keseimbangan kehidupan kerja: menghabiskan waktu bersama keluarga, menyediakan waktu untuk hobi, menyediakan waktu untuk beristirahat di rumah, berkonsentrasi pada pekerjaan, menentukan prioritas antara keluarga dan pekerjaan, tidak menghalangi kinerja, mendukung aktivitas pekerjaan keluarga, memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, dan bekerja secara optimal (Valen, 2017).

### 3. Kepuasan Kerja (Z2)

Secara umum, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya (Robbins, 2013). Kepuasan kerja merupakan cara pandang positif seseorang terhadap pekerjaan yang ada.

### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya (Asadullah *et al.*, 2021; Di Vaio *et al.*, 2021; Kalkavan & Katrinli, 2014; Ozturk *et al.*, 2021).

#### 1.9.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan acuan dalam pemilihan pernyataan dalam kuesioner yang akan disebarkan kepada perawat sebagai alat bantu penelitian.

Berikut ini Tabel 1.1 dijelaskan mengenai definisi operasional variabel keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening perawat di Rumah Sakit Dr. Kariadi.

**Tabel 1. 6**  
**Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
1.	Kecerdasan emosional (X) merupakan kemampuan seorang pegawai untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu	1. Kesadaran diri  2. Pengendalian diri	1. Mengenali emosi sendiri 2. Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri 3. Mengevaluasi diri Sendiri  1. Tenang dalam menghadapi masalah 2. Dapat mengendalikan diri sendiri 3. Berfikir dahulu sebelum bertindak	<i>Likert</i>	Goleman (2015)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
	mengendalikan emosi, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.	3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial	1. Mempunyai semangat dalam bekerja 2. Optimis dalam bekerja 3. Tidak mudah menyerah 1. Mengerti perasaan pegawai lain 2. Mengerti kondisi pegawai lain 3. Tidak ragu memberikan Bantuan 1. Mudah bergaul 2. Memberi pengaruh positif 3. Memiliki kemampuan Memimpin		
2	“Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerja sama 4. Kemandirian	1. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal 3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja 3. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas 1. Kemampuan pegawai dalam bekerjasama 2. Komunikasi yang baik antar rekan kerja 3. Kemampuan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara kolektif 1. Bekerja tanpa supervisi 2. Mencari jalan keluar masalah secara mandiri 3. Memberikan ide yang orisinal	Likert	(Asadullah <i>et al.</i> , 2021; Di Vaio <i>et al.</i> , 2021; Kalkavan & Katrinli, 2014; Ozturk <i>et al.</i> , 2021)
3.	“ <i>Work life balance</i> (Z1) merupakan keadaan dimana seorang individu	1. <i>Work interference with personal life</i> (WIPL)	1. Cukup waktu bersama keluarga 2. Cukup waktu untuk hobi 3. Cukup waktu untuk Beristirahat	Likert	Fisher dalam Valen (2017)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
	mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya.”	2. <i>Personal life interference with work (PLIW)</i>	1. Menyelesaikan permasalahan di rumah 2. Menentukan prioritas saat bekerja 3. Menyelesaikan urusan pribadi tanpa harus mengganggu kinerja		
		3. <i>Personal life enhancement of work (PLEW)</i>	1. Keluarga memberi dukungan 2. Keluarga sumber motivasi 3. Keluarga sumber Semangat		
		4. <i>Work enhancement of personal life (WEPL)</i>	1. Pemanfaatan waktu kerja optimal 2. Mengerjakan pekerjaan dengan maksimal 3. Menyelesaikan pekerjaan hingga selesai		
4.	“Kepuasan kerja (Z2) adalah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang pegawai atas apa yang dikerjakannya”	1. Gaji	1. Kecepatan pembayaran gaji 2. Kesesuaian gaji dengan kompetensi 3. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan	<i>Likert</i>	Robbins (2013)
		2. Pengawasan	1. Bantuan teknis 2. Dukungan sosial 3. Evaluasi kerja		
		3. Rekan Kerja	1. Hubungan antar pegawai harmonis 2. Saling menghormati 3. Saling mendukung		
		4. Promosi	1. Adanya kesempatan pengembangan karir 2. Sistem promosi transparan 3. Jenjang karir yang jelas		
		5. Atasan	1. Atasan mau menghargai pekerjaan bawahannya 2. Atasan dapat menjadikan contoh atau pantuan bagi bawahannya 3. Atasan bukan hanya sebagai atasan saja, tetapi bisa juga dianggap sebagai teman		

### **1.9.5 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi terdiri dari seluruh komponen yang memiliki karakteristik yang sama dan mencakup lingkungan yang akan diteliti (Birks, 2016; Civelek, 2018; Malhotra & Hall, 2015). Populasi dari penelitian ini adalah 1025 perawat perempuan yang bekerja di RSUP Dr Kariadi Kota Semarang.

#### **2. Sampel**

Sebagian kecil dari suatu populasi dianggap sebagai sampel (Danar Paramita et al., 2021). Peneliti dapat mencapai hasil yang dapat diterapkan pada seluruh populasi. Sugiyono (2008), sampel mencakup jumlah dan karakteristik yang dimiliki. Kline (2015) menyatakan bahwa jumlah sampel minimal dalam penelitian yang menggunakan metode analisis *structural equation modelling* (SEM) PLS adalah 100.

### **1.9.6 Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Menurut Danar Paramita et al. (2021), *non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memiliki peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Kasmir (2022), *purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel dengan tujuan tertentu yang dikehendaki oleh peneliti. Metode ini dipilih pada sampel tertentu yaitu perawat wanita di RSUP Dr Kariadi Semarang, karena memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Telah menikah berjumlah 759 orang
2. Telah bekerja minimal 5 tahun berjumlah 393 orang
3. Telah memiliki anak berjumlah 227 orang

Berdasarkan ketentuan dari kriteria tersebut diketahui sampel sebanyak 227 responden, akan tetapi peneliti hanya mendapatkan sampel sebanyak 150 responden, karena 77 orang perawat tidak mengisi kuesioner secara lengkap. Respons rate adalah sebesar 66%.

### **1.9.7 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, pada penelitian ini, data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden.
2. Data sekunder, pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan diperoleh dari dokumen-dokumen resmi yang diterbitkan melalui studi dokumentasi.

### **1.9.8 Metode Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode kuesioner atau yang dikenal dengan istilah angket, terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam kuesioner tertutup dimana responden diberi seperangkat pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi, responden hanya diberi kesempatan untuk memilih jawaban yang diberikan sesuai dengan pandangannya sendiri.

2. Dokumentasi, informasi yang diperoleh dari RSUP Dr Kariadi Semarang, seperti jumlah pegawai, uraian tugas, tingkat pendidikan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian, dikumpulkan dan dipelajari.

### 1.9.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pada tahap analisis utama, uji validitas akan menggunakan metode analisis faktor konfirmatori/ *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan melihat seberapa bagus hubungan kausal antara setiap indikator terhadap variabel latennya. Pada tahap awal ini, tujuan evaluasi hubungan kausal adalah untuk menilai sejauh mana validitas dan reliabilitas model secara agregat. Uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* dan AVE nya. *Loading factor*  $\geq 0.5$  dapat dikatakan sangat signifikan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

**Tabel 1. 7**  
**Ketentuan Validitas Konvergen**

<b>Parameter Convergent Validity</b>	<b>Ketentuan</b>
<i>Loading Factor</i>	$\geq 0.5$
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	$> 0.5$ untuk <i>confirmatory</i> dan <i>explanatory research</i>

Sumber: Hair, Anderson, Tatham & Black (2010)

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi dan keandalan suatu indikator. Analisis reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dan kepastian jawaban yang mungkin atas berbagai pertanyaan. Pengukuran reliabilitas yang tinggi memberikan dasar bagi peneliti untuk meyakini adanya konsistensi dalam pengukuran setiap indikator. Nilai cut-off reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,60



merupakan nilai yang dapat diterima secara umum (Birks, 2016; Malhotra & Hall, 2019). Namun, semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha*, semakin tinggi pula kualitas penelitian tersebut.

#### **1.9.10 Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai kebutuhan. Analisis penelitian adalah analisis SEM dengan menggunakan program aplikasi Smart-PLS versi 3.0 untuk mengolah data. Adapun beberapa alasan yang menjadi landasan penelitian ini menggunakan SEM, yaitu (Civelek, 2018; Kline, 2015):

1. Melalui analisis SEM (*Structural Equation Model*) maka peneliti dapat mengestimasi nilai variabel laten
2. Melalui analisis SEM (*Structural Equation Model*) peneliti akan dapat menganalisis model penelitian yang lebih rumit atau model penelitian yang memiliki pengujian simultan yang cukup banyak.
3. Melalui analisis SEM (*Structural Equation Model*) peneliti akan dapat secara langsung mengetahui nilai variabel *mediasi* ataupun *moderating*.

Adapun terdapat beberapa landasan peneliti menggunakan Smart PLS 3.0 sebagai aplikasi untuk menganalisis SEM (*Structural Equation Model*) adalah sebagai berikut (Civelek, 2018):

1. Pada aplikasi Smart PLS 3.0 data tidak diwajibkan memenuhi asumsi normalitas atau tidak harus terdistribusi secara normal.
2. Pada aplikasi Smart PLS 3.0 peneliti dapat menggunakan sample penelitian dengan jumlah yang kecil

3. Peneliti dapat menggunakan berbagai teknik *sampling*
4. Pengujian SEM dengan Smart PLS tidak mengharuskan adanya pengujian multikolinearitas
5. Pada aplikasi Smart PLS, peneliti akan sangat terbantu untuk menganalisis model penelitian yang rumit atau kompleks

Pada pengujian menggunakan Smart PLS maka hasil pengujian ditampilkan pada *inner model* dan *outer model*. Model pengukuran atau *outer model* menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*Multi Trait-Multi Method*) Selanjutnya Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

a. *R-Square*

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Cohen, 2013).

b. *F-Square*

Uji *f-Square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *F-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Cohen, 2013).

c. *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode *bootstrapping* (Cohen, 2013).

6. Pengujian Mediasi

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menggunakan smart PLS 3.3.3. Dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja. Variabel *intervening* dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (*independen*) terhadap variabel endogen (*dependen*) jika nilai t statistik lebih besar dibandingkan dengan t tabel dan *P value* lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%). Pada hasil pengujian mediasi dikenal dua kategori yaitu *full mediation*/mediasi penuh (saat nilai pengaruh langsung tidak signifikan tetapi pengaruh tidak langsung signifikan) dan *half mediation* (saat nilai pengaruh langsung signifikan dan pengaruh tidak langsung juga signifikan).