

Pengaruh Emotional Intelligence Dan Workload Terhadap Work - Life Balance Pada PT. X Yanng Bergerak Di Bidang Konstruksi Di Sidoarjo ***[The Effect Of Emotional Intelligence And Workload On Work-Life Balance At A PT. X. Operating In The Construction Field In Sidoarjo]***

Amalya Nuer Pritrisya¹⁾, Ghozali Rusyid Affandi²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
ghozali@umsida.ac.id

Abstract. *Employees are the most valuable assets for an organization because they have an important role for the sustainability of the Company's business. This study aims to determine the effect of emotional intelligence and Workload on Work - Life Balance at PT Konindo Pnorama Research Consultants using a quantitative approach with a Deskriptif design. The study population was 100 employees, and the entire population was sampled through a total sampling technique. The instruments used included the Work - Life Balance scale (WLBS), emotional intelligence Scale (SEIS) and Workload Scale. The three instruments showed reliability with a Cronbach's Alpha value of WLBS = 0.86, Cronbach's Alpha SEIS = 0.93 and Cronbach's Alpha Workload Scale = 0.90. Data were analyzed using Multiple linear regression with the help of SPSS Version 22. The results of the analysis showed that there was a significant positive role between Work - Life Balance and emotional intelligence ($r = 0.149$; $p = 0.000$ ($p < 0.05$)).*

Keywords - *Work - Life Balance, Emotional Intelligence, Workload, Employees*

Abstrak. Karyawan merupakan aset paling berharga bagi organisasi karena memiliki peran penting bagi keberlangsungan usaha milik Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan *Workload* terhadap *Work - Life Balance* pada PT yang bergerak di bidang konstruksi di sidoarjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 100 Karyawan, dan keseluruhan populasi dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Instrumen yang digunakan meliputi *Work - Life Balance* scale (WLBS), *Emotional Intelligence Scale (SEIS)* Dan *Workload Scale* Ketiga instrumen menunjukkan reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha WLBS = 0,86 , *Cronbach's Alpha SEIS* = 0.93 dan *Cronbach's Alpha Workload Scale* = 0.90. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 22 Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat peranan positif yang signifikan antara *Work - Life Balance* dan *emotional intelligence* ($r = 0,149$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$)).

Kata Kunci – Keseimbangan Kehidupan -Kerja, Kecerdasan Emosi, Beban Kerja, Karyawan

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset paling berharga bagi organisasi karena memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan usaha perusahaan [1][1]. Bagi karyawan yang telah berkeluarga, sering kali muncul tuntutan peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi ini dapat tercermin dalam tiga situasi, yaitu tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, ketidakseimbangan karena lebih memprioritaskan pekerjaan, serta ketidakseimbangan akibat lebih mengutamakan kepentingan keluarga dibandingkan pekerjaan [2].

Oleh karena itu, *work-life balance* sangat penting bagi karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengatur dan mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, pendidikan, hobi, dan minat lainnya. Hal ini memungkinkan pekerja untuk fokus pada pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka dengan cara terbaik. Menurut *Greenhaus, Collins, dan Shaw*, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah harmoni antara peran seseorang, seperti keluarga dan pekerjaan [3]. Ketika karyawan telah mencapai *work-life balance* memberikan berbagai manfaat, di antaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stres kerja [4].

Di era modern ini, *work-life balance* telah menjadi isu yang semakin mendesak bagi karyawan di berbagai sektor, termasuk di PT. yang bergerak di bidang konstruksi di Sidoarjo. Dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang sering kali tidak seimbang, banyak karyawan yang menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Sehingga beberapa dari karyawan tersebut sulit

menyeimbangkan kehidupan individunya dan pekerjaannya. *Work-life balance* menjadi aspek penting bagi karyawan dalam menjaga kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang [5]. Setiap karyawan perlu menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya agar memiliki kualitas hidup yang baik [6].

Fisher dkk. mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life* [7]. Fisher dkk. dalam penelitiannya mendefinisikan Gangguan Kerja Terhadap Kehidupan Pribadi *Work Interference With Personal Life* (WIPL) sebagai pengaruh negatif pekerjaan yang secara langsung mengganggu kesejahteraan pribadi atau kehidupan rumah tangga, termasuk dampak emosional dan fisik. Gangguan tersebut dapat berupa kurangnya waktu bersama keluarga, berkurangnya waktu istirahat, meningkatnya kelelahan, maupun munculnya tekanan psikologis akibat pekerjaan yang terlalu menyita perhatian [8]. Semakin tinggi tingkat *work interference with personal life*, maka semakin besar pekerjaan mempengaruhi dan menghambat aktivitas kehidupan pribadi individu. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana tanggung jawab atau aktivitas dalam kehidupan pribadi mengganggu atau menghambat pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan, sehingga menyebabkan konflik antara peran pribadi dan peran pekerjaan. Semakin tinggi *personal life interference with work*, maka semakin besar kehidupan pribadi menghambat pekerjaan individu [8]. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) merupakan kondisi ketika kehidupan pribadi individu memberikan dampak positif terhadap pekerjaan. Dukungan keluarga, hubungan sosial yang baik, kondisi emosional yang stabil, serta kehidupan pribadi yang harmonis dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan kinerja individu dalam bekerja [9]. Semakin tinggi *personal life enhancement of work*, maka semakin besar kehidupan pribadi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan. *Work enhancement of personal life* (WEPL) merupakan kondisi ketika pekerjaan memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan pribadi individu [9]. Pengalaman kerja, pendapatan, keterampilan, rasa percaya diri, maupun hubungan sosial yang diperoleh dari pekerjaan dapat membantu individu meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. Semakin tinggi *work enhancement of personal life* (WEPL), maka semakin besar pekerjaan memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi individu [10].

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada karyawan PT. yang bergerak di bidang konstruksi di Sidoarjo, diketahui bahwa sekitar 36% responden merasa kelelahan setelah bekerja sehingga mengalami kesulitan menjalankan aktivitas pribadi. Selain itu, sebanyak 32% responden mengaku mengalami kesulitan menjaga kehidupan pribadi akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Temuan tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL), yaitu kondisi ketika pekerjaan menghambat kehidupan pribadi karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga *work-life balance* menjadi isu yang penting untuk diteliti.

Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi *work-life balance* adalah *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* menjadi aspek psikologis yang penting karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat. Menurut Goleman, *emotional intelligence* terdiri dari empat aspek, yaitu *self-awareness*, *self-regulation*, *internal motivation*, dan *empathy* [11]. *Self-awareness* merupakan kemampuan individu dalam mengenali emosi diri sendiri. Kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola emosi sendiri dikenal sebagai *Self-regulation*. Kemampuan untuk menginspirasi diri sendiri untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi internal [13]. Sebaliknya, *empathy* adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengalami emosi orang lain dari berbagai sudut pandang [14]. Untuk mengelola tuntutan tempat kerja dan menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *emotional intelligence* sangat penting. Individu yang memiliki *emotional intelligence* tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, mengelola stres, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta menyelesaikan konflik secara efektif. Kemampuan tersebut dapat membantu individu mempertahankan *work-life balance* dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Thorndike yang menyatakan bahwa individu dengan *emotional intelligence* memiliki kemampuan untuk memahami dan bertindak secara bijaksana dalam hubungan antar manusia, sehingga kemampuan tersebut penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi [12]. Selain itu, penelitian Poulouse dan Sudarsan menunjukkan bahwa *emotional intelligence* merupakan salah satu faktor individu yang dapat memengaruhi *work-life balance*. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Cyntia dan Mega pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Indonesia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* [13].

Selain faktor internal, *work-life balance* juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu *workload*. Menurut Budiasa, *workload* merupakan persepsi pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan [14]. Tekanan pekerjaan yang besar, seperti tuntutan untuk menyelesaikan target tinggi dalam waktu singkat, dapat menyebabkan tingginya *workload*.

Tingginya *workload* tersebut merupakan dampak dari aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari dan dapat dirasakan secara langsung oleh pekerja [15].

Adapun aspek-aspek *workload* menurut Ali dkk. meliputi banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, standar pekerjaan, dan kondisi pekerjaan [16]. Banyaknya pekerjaan berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, sedangkan target kerja berkaitan dengan tuntutan pencapaian hasil kerja dalam waktu tertentu. Kebosanan muncul akibat pekerjaan yang monoton, standar pekerjaan berkaitan dengan tingkat ketelitian dan kualitas kerja yang harus dicapai, serta kondisi pekerjaan berkaitan dengan situasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi *workload* karyawan [17]. *Workload* yang berlebihan dapat membatasi waktu seseorang untuk menjalani kehidupan pribadi, meningkatkan stress terkait pekerjaan, dan menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis. Keadaan ini dapat memengaruhi kemampuan pekerja untuk mempertahankan *work-life balance*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurwahyuni menunjukkan bahwa *workload* berdampak negatif terhadap *work-life balance*. Namun, penelitian Umartiwi menemukan bahwa *workload* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*. Selain itu, Holland dkk juga menyatakan bahwa semakin tinggi *workload* yang diterima individu, maka semakin sulit individu tersebut mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya [18].

Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian mengenai *emotional intelligence*, *workload*, dan *work-life balance* masih lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, dan pelayanan, sedangkan penelitian pada perusahaan konsultan konstruksi masih relatif terbatas. Padahal, perusahaan konsultan konstruksi memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan kerja yang tinggi, target pekerjaan yang ketat, serta tekanan penyelesaian proyek yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu juga cenderung mengkaji *emotional intelligence* dan *workload* secara terpisah terhadap *work-life balance*. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji pengaruh *emotional intelligence* sebagai faktor internal dan *workload* sebagai faktor eksternal secara simultan terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. yang bergerak di bidang konstruksi di Sidoarjo.

Sejalan dengan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan *workload* terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. yang bergerak di bidang konstruksi di Sidoarjo. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, H₁ Terdapat pengaruh *emotional intelligence* dan *workload* secara simultan terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. yang bergerak di bidang konstruksi di Sidoarjo. H₂ : Terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. yang bergerak di bidang konstruksi di Sidoarjo. H₃ Terdapat pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. yang bergerak di bidang konstruksi di Sidoarjo.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional serta metode pengumpulan data melalui kuesioner [19]. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik. Sementara itu, jenis penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel *emotional intelligence* dan *workload* terhadap *work-life balance* pada karyawan.

Subjek pada penelitian ini adalah Karyawan PT. X yang bergerak dibidang konstruksi di sidoarjo. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. X bergerak di bidang konstruksi di sidoarjo dengan jumlah karyawan sebanyak 100. Teknik pengambilan sampel adalah Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi populasi [20]. Instrumen penelitian menggunakan alat ukur yang diadopsi dari skala yang telah dikembangkan oleh para ahli dan telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. . Instrumen penelitian menggunakan alat ukur yang diadopsi dari skala yang telah dikembangkan oleh para ahli dan telah digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Pengukuran *work-life balance* berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Jeffrey J. H. Fisher dkk., meliputi *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life*. Contoh pernyataan pada aspek *work interference with personal life* antara lain: "Saya kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi." Pada aspek *personal life interference with work*, contoh pernyataan antara lain: "Masalah pribadi memengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja." Pada aspek *personal life enhancement of work*, contoh pernyataan antara lain: "Kehidupan pribadi yang baik membuat saya lebih semangat bekerja." Sedangkan pada aspek *work enhancement of personal life*, contoh pernyataan antara lain: "Pengalaman dalam pekerjaan membantu saya menjalani kehidupan pribadi dengan lebih baik." Skala ini terdiri dari 17 aitem dengan menggunakan skala likert 4 poin. Hasil uji reliabilitas menunjukkan

bahwa *Work-Life Balance Scale* (WLBS) memiliki reliabilitas sebesar ($\alpha = 0,933$), sehingga termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

Skala *emotional intelligence* menggunakan *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) yang mengacu pada teori Nicola S. Schutte. Skala ini mempertimbangkan beberapa aspek, yaitu penilaian dan ekspresi emosi, pengaturan emosi, serta pemanfaatan emosi dalam pemecahan masalah. Contoh pernyataan pada aspek penilaian dan ekspresi emosi antara lain: “*Saya mampu memahami perasaan orang lain.*” Pada aspek pengaturan emosi, contoh pernyataan antara lain: “*Saya mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan.*” Sedangkan pada aspek pemanfaatan emosi, contoh pernyataan antara lain: “*Saya menggunakan emosi positif untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.*” Skala ini terdiri dari 33 aitem dengan menggunakan skala likert 4 poin. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *emotional intelligence* memiliki reliabilitas sebesar ($\alpha = 0,893$), sehingga termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi.

Pengukuran *workload* disusun berdasarkan aspek-aspek *workload* menurut Ali dkk., yang meliputi beban waktu, beban mental, dan tekanan pekerjaan. Contoh pernyataan pada aspek beban waktu antara lain: “*Saya merasa waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.*” Pada aspek beban mental, contoh pernyataan antara lain: “*Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi.*” Sedangkan pada aspek tekanan pekerjaan, contoh pernyataan antara lain: “*Saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia.*” Skala ini terdiri dari 15 aitem dengan menggunakan skala Likert 4 poin. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *workload* memiliki reliabilitas sebesar ($\alpha = 0,993$), sehingga termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan Software SPSS versi 22 for windows. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda yang diawali dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linearitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua item *work-life balance* (WLBS), *emotional intelligence Scale* (SEIS) dan *workload Scale* memiliki nilai korelasi $>0,25$, menurut pengujian validitas menggunakan Korelasi Item-Total yang Dikoreksi; sebagai hasilnya, semua item dianggap valid. Dalam penelitian psikologi dan pendidikan, ambang batas $\geq 0,25-0,30$ umumnya digunakan sebagai kriteria minimum untuk (*acceptable item discrimination*) [21]. Ambang batas yang sama juga digunakan dalam sejumlah penelitian validasi instrumen psikologis yang dilakukan di Indonesia, seperti studi validasi keseimbangan kerja-hidup dan studi pengukuran psikologis lainnya.

Konsistensi internal yang sangat baik ditunjukkan oleh skor *Cronbach's Alpha* yang tinggi ($>0,90$), yang menunjukkan bahwa item instrumen stabil dan mengukur konstruk yang sama [22]. Pedoman keandalan literatur internasional sejalan dengan norma interpretasi ini. Temuan uji reliabilitas Alpha Cronbach menunjukkan bahwa

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Work - Life Balance

<i>Frequentist Scale Reliability Statistics</i>		
Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0,81	0.86
95% CI lower bound	0,75	0.81
95% CI upper bound	0,87	0.91

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Emotional Intelegensi

<i>Frequentist Scale Reliability Statistics</i>		
Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0.93	0.93
95% CI lower bound	0.91	0.91
95% CI upper bound	0.95	0.95

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Workload

<i>Frequentist Scale Reliability Statistics</i>		
Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0.91	0.90

95% CI lower bound	0.88	0.86
95% CI upper bound	0.93	0.92

B. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data pada kedua variabel, yaitu *Emotional Intelegeren* (X1), *workload* (X2) dan *work-life balance* (Y), mengikuti distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 Untuk memastikan apakah distribusi data untuk ketiga variabel *emotional intelligence* (X1), variabel *workload* (X2) dan *Work - Life Balance* (Y) mengikuti distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 Untuk memastikan apakah distribusi data untuk ketiga variabel *emotional intelligence* (X1), variabel *workload* (X2) dan *work-life balance* (Y) mengikuti distribusi normal, dilakukan uji normalitas. Karena sampel penelitian berjumlah 100 responden, uji Kolmogorov–Smirnov dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence*, *workload* dan *work-life balance* memiliki nilai signifikansi (p-value) masing-masing sebesar 0,200 . Dapat disimpulkan bahwa distribusi data untuk kedua variabel tersebut berdistribusi normal karena kedua nilai p tersebut lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05.

Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan analisis data dapat dilanjutkan menggunakan teknik statistik parametrik seperti uji korelasi Pearson. Selain itu, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel *emotional Intelegeren* dengan *work-life balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 0,00 dengan standar deviasi 5.265 sedangkan variabel *workload* dengan *work-life balance* memiliki nilai rata-rata 0.00 dengan standar deviasi 4.824, yang menunjukkan penyebaran data relatif homogen dan tidak terdapat penyimpangan ekstrem dari distribusi normal.

Tabel 5. Uji Kolmogorov–Smirnov

<i>Deskriptif Statistics</i>		
	VAR X1-Y1	VAR X2-Y1
	100	100
Missing	0	0
Mean	0,00	0.00
Std. Deviation	5.265	4.824
Test Statistik	0,049	0.69
Asymp.Sig.(2-tailed)	0.200	0.200

b. Uji Linearitas

Variabel *emotional intelligence* (X1) dan *work-life balance* (Y) menunjukkan hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi linearity sebesar 0,288 ($p > 0,05$) dan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,496 ($p > 0,05$). Nilai *deviation from linearity* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara *emotional intelligence* dan *work-life balance* bersifat linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara *emotional intelligence* dan *work-life balance* sehingga kedua variabel memenuhi asumsi linearitas untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Linearitas *Work - Life Balance* terhadap *Emotional Intelligence*
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Work Life	Between	(Combined)	1539.707	38	40.519	.999	.492

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Balance*	Groups					
Emotional Intelligence	Linearity	46.549	1	46.549	1.148	.288
	Deviation from Linearity	1493.158	37	40.356	.995	.496
	Within Groups	2472.883	61	40.539		
	Total	4012.590	99			

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi linearity sebesar 0,288 dan nilai deviation from linearity sebesar 0,496, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *workload* (X2) dan *work-life balance* (Y) memiliki hubungan linear, sehingga kondisi asumsi linearitas telah terpenuhi.

Tabel 6. Uji Linearitas *Work - Life Balance* terhadap *Workload*
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Work Life Balance*	Between Groups	(Combined)	1638.089	24	68.254	.999	.492
Workload		Linearity	1079.998	1	1079.998	1.148	.288
		Deviation from Linearity	558.092	23	24.265	.995	.496
	Within Groups		2374.501	75	31.660		
	Total		4012.590	99			

C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis (F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan hubungan antara variabel *emotional intelligence* (X1), *workload* (X2) dan *work-life balance* (Y). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, diperoleh nilai koefisien (F) sebesar 73.787 dengan nilai signifikansi $p < 0.000$ ($p < 0.05$). Uji T di gunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel yaitu *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi variabel *emotional intelligence* sebesar 0,149 dengan nilai t sebesar 8,094 dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), Selanjutnya, variabel *workload* memperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,480 dengan nilai t sebesar -9,830 dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*. Artinya, semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dirasakan dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *workload* terhadap *work-life balance*. Artinya, semakin tinggi *workload* yang diterima karyawan, maka semakin rendah *work-life balance* yang dimiliki. dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, sedangkan *workload* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *work-life balance* karyawan.

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh sejauh mana variabel Emotional Inteliigence (X1), dan *workload* (X2) berpengaruh terhadap *work-life balance* (Y). Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F = 73.787 dengan $p < 0.000$, yang berarti model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan demikian,

model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel *emotional intelligence* (X1), dan *workload* (X2) berpengaruh terhadap *work-life balance* (Y).

Tabel 7. Uji Regresi Linear berganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	2092.147	2	1046.073	73.787	< .000
	Residual	1375.163	97	14.177		
	Total	3467.310	99			

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* dan *workload* secara signifikan memengaruhi *work-life balance* karyawan. Model regresi yang dihasilkan signifikan ($F = 73,787$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa *emotional intelligence* dan *workload* merupakan prediktor yang bermakna terhadap tingkat *work-life balance*

Tabel 8. Effect size *Emotional Intelligens, Workload* terhadap *Work - Life Balance*

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	7.933
M ₁	0.777	0.603	0.595	3.76523

Besar pengaruh variabel *emotional intelligence* dan *workload* terhadap *work-life balance* didasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan pada Tabel 8. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,603, yang berarti bahwa *emotional intelligence* dan *workload* secara simultan memberikan kontribusi sebesar 60,3% terhadap variasi *work-life balance* pada karyawan. Sementara itu, sebesar 39,7% variasi *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,595 menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model. Selain itu, nilai korelasi (R) sebesar 0,777 menunjukkan bahwa hubungan antara *emotional intelligence* dan *workload* dengan *work-life balance* berada pada kategori kuat. Adapun nilai RMSE sebesar 3,76523 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model regresi relatif kecil, sehingga model dapat dikatakan cukup baik dalam memprediksi *work-life balance* pada karyawan.

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	50.819	2.061		24.654	.000
M ₁	X1	0.149	.018	.520	8.094	.000
	X2	-0.480	.049	-.632	-9.830	.000

Berdasarkan tabel 8 koefisien regresi, diperoleh nilai konstanta (*intercept*) sebesar 50.819. Variabel *emotional intelligence* memiliki koefisien regresi sebesar 0,149 dengan nilai $t = 8,094$ dan $p < 0,001$. Sedangkan variabel *workload* memiliki koefisien regresi sebesar -0,480 dengan nilai $t = -9,830$ dan $p < 0,001$. Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 50,819 + 0,149 X_1 - 0,480 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *emotional intelligence* akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,149 satuan pada *work-life balance*, dengan asumsi variabel lain konstan. Arah kontribusi yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* karyawan, maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki.

D. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat *work-life balance* (Y), *workload* (X₂), dan *emotional intelligence* (X₁) pada karyawan PT yang bergerak di bidang konsultan konstruksi. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 100 responden, diketahui bahwa skor rata-rata variabel *work-life balance* adalah 51,370 dengan standar deviasi sebesar 5.918, skor rata-rata variabel *workload* adalah 27,090 dengan standar deviasi sebesar 7,789. Adapun skor rata-rata variabel *emotional intelligence* adalah 91,250 dengan standar deviasi sebesar 20,725.. Variabel Work - Life Balance memiliki rentang skor dari 33 hingga 65, variabel *workload* memiliki skor minimum 15 dan maksimum 45, sedangkan variabel *emotional intelligence* memiliki skor minimum 32 dan maksimum 123.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* responden berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cukup mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, tingkat *workload* yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa *workload* yang diterima responden masih dalam batas yang dapat dikelola, meskipun pada kondisi tertentu dapat meningkatkan tekanan kerja.

Kategorisasi skor dilakukan berdasarkan rumus interval kelas dari Abdullah, yaitu dengan menentukan rentang dari skor minimum hingga maksimum yang kemudian dibagi menjadi tiga kategori: rendah, sedang, dan tinggi. [22] Rumus kategorisasi sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{(\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal})}{3}$$

Berdasarkan tabel di bawah, sebanyak 55.0% karyawan berada pada kategori sedang, menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan cukup mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun pada kondisi tertentu keseimbangan tersebut masih belum optimal.

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Work - Life Balance

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	33 - 41	2	10.0
Sedang	42 - 59	11	55.0
Tinggi	60 - 77	7	35.0
Total		20	100

Sebagian besar karyawan 55.0% memiliki *emotional intelligence* yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, namun kemampuan tersebut belum sepenuhnya optimal. Pada kondisi tertentu, karyawan masih dapat mengalami kesulitan dalam mengontrol emosi, menghadapi tekanan kerja, atau memahami perasaan rekan kerja secara mendalam. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif dan kategorisasi ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* karyawan berada pada tingkat sedang, yang menandakan bahwa kemampuan *emotional intelligence* karyawan sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Workload

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	15 - 19	20	20.0
Sedang	20 - 34	60	60.0
Tinggi	35 - 45	20	20.0
Total		100	100

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* pada karyawan PT. yang bergerak dibidang kontruksi di sidoarjo berada pada kategori sedang, demikian pula dengan tingkat *emotional intelligence* dan *workload* yang juga berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* individu dipengaruhi oleh unsur, eksternal dan internal, seperti *workload* dan *emotional intelligence*, secara umum, Sebagian besar pekerja mampu mengelola tuntutan kehidupan rumah, dan profesional mereka, meskipun tidak sebaik mungkin, ini menyiratkan bahwa karyawan bahwa karyawan mungkin masih mengalami konflik, peran,

antara *work-life balance* dan profesioal mereka dalam situasi, tertentu. Sebaliknya pekerja dengan Tingkat kecerdasan *emotional intelligence* yang moderat mampu mengidentifikasi, memhami, dan mengendalikan emosi mereka, tetapi mereka masih belum sepenuhnya stabil di bawah tekanan kerja yang intens *workload* yang modera, di sisi lain, menunjukkan bahwa *workload* tersebut masih dapat dikelola meskipun dapat menyebutkan stress jika tidak ditangani dengan benar.

Secara teoritis hasil ini konsisten dengan gagasan *work-life balance*, yang menyatakan bahwa factor manusia (seperti pengendalian emosi) dan factor tempat kerja (seperti tuntutan pekerjaan) berinteraksi untuk memengaruhi *work-life balance*. Kapasitas individu untuk mengendalikan reaksi emosional terhadap tekanan kerja. Menangani stress, dan menjaga hubungan interpersonal semuanya dipengaruhi oleh kecerdasan *emotional intelligence* mereka. Di sisi lain, *workload* yang berat dapat menyebabkan stress dan mengganggu kemampuan seseorang untuk menjaga *work-life balance*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *emotional intelligence* dan *workload* terhadap *work-life balance*. *Emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan *emotional intelligence* karyawan, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, menyelesaikan konflik, serta menjaga hubungan sosial yang sehat baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan.

Sebaliknya, *workload* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *workload* yang diterima, maka semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan. *workload* yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan kualitas waktu bersama keluarga, serta meningkatkan risiko stres kerja. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas hidup secara keseluruhan.

Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa model penelitian signifikan ($F = 73,787$; $p < 0,001$), sehingga *emotional intelligence* dan *workload* dapat dikatakan sebagai prediktor yang bermakna terhadap *work-life balance*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603 menunjukkan bahwa sebesar 60,3% variasi *work-life balance* dapat dijelaskan oleh *emotional intelligence* dan *workload*, sementara sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh factor lain di luar model penelitian. Besaran pengaruh ini tergolong cukup kuat dalam konteks penelitian psikologi organisasi mengingat *work-life balance* merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dengan demikian *emotional intelligence* dan *workload* memiliki peran penting dalam membentuk *work-life balance* karyawan, meskipun bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan.

Selain itu, persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa kontribusi *workload* (-0,480) lebih besar dibandingkan *emotional intelligence* (0,149), yang berarti bahwa *workload* memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam menurunkan *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa *workload* yang berat mungkin masih mengganggu kemampuan individu untuk menjaga *work-life balance* yang sehat, bahkan jika mereka memiliki *emotional intelligence* yang tinggi ,

hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *workload* yang berat dikaitkan dengan Tingkat stress yang lebih tinggi di tempat kerja, kelelahan. Dan standar hidup yang lebih buruk. Di sisi lain, telah dibuktikan dan menjaga *work-life balance*. Meskipun demikian , masih ada beberapa masalah dengan penelitian ini, unsur-unsur lain yang dapat memengaruhi *work-life balance*, seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, kebahagiaan kerja, dan keadaan keluarga tidak diperhitungkan. Hubungan antara *emotional intelligence*, *workload*, dan *work-life balance*, mungkin dimediasi atau dimoderasi oleh karakteristik-karakteristik, tersebut. Selain itu, hasil penelitian tidak dapat diekstrapolasi secara luas ke komunitas yang lebih besar karena ukuran sampel pekerja di satu organisasi yang kecil. Hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh berbagai ciri organisasi, budaya, tempat kerja, dan kebijakan Perusahaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *workload* merupakan dua faktor penting yang saling berinteraksi dalam memengaruhi *work-life balance* karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan *workload* serta, mengembangkan program peningkatan *emotional intelligence* karyawan guna menciptakan kehidupan kerja yang baik.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat, bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *emotional intelligence* dan *workload*

terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. Yang bergerak di bidang konstruksi di Sidoarjo. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* dan workload secara simultan terhadap *work-life balance* diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear berganda yang menunjukkan nilai $F = 73,787$ dengan signifikansi $p < 0,001$.

Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* diterima, *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, yang berarti semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh workload terhadap *work-life balance* diterima. *Workload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat *work-life balance* yang dimiliki. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan workload memberikan kontribusi sebesar 60,3% terhadap *work-life balance*, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, beban kerja dan *emotional intelligence* memiliki peran penting dalam menentukan *work-life balance* seorang karyawan.

Dengan memasukkan faktor-faktor tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini, seperti dokumen organisasi, fleksibilitas kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan dukungan keluarga. Penelitian di masa mendatang diharapkan kerja. Kelelahan kerja dapat memperluas studi tentang *work-life balance*. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang variabel-variabel yang memengaruhi *work-life balance*. Para peneliti di masa mendatang juga disorot untuk menggunakan Teknik studi, yang lebih komprehensif, seperti pendekatan metodologi longitudinal atau campuran. Agar temuan dapat diterapkan secara lebih luas, peneliti juga dapat dilakukan di industri dalin dengan ukuran smapel yang ebih besar.

Temuan studi ini, diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi bagi bisnis untuk mengendalikan *Workload* karyawan guna menghindari tekanan kerja yang berlebihan. Untuk membantu karyawan *work-life balance*. Perusahaan juga disarankan untuk menawarkan pelatihan *emotional intelligence* di bidang-bidang seperti pengaturan emosi, manajemen stress, dan komunikasi interpersonal. Untuk menangani tuntutan pekerjaan secara efektif dan menjaga *work-life balance* sebaik mungkin. Karyawan perlu mengembangkan kecerdasan emosional mereka melalui praktik emosi, kemampuan beradaptasi dan manajemen stres

Ucapan Terima Kasih

Peneliti sampaikan kepada seluruh partisipan penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan informasi, serta berpartisipasi dalam pengisian instrumen penelitian dengan baik sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar. Partisipasi dan kerja sama yang diberikan sangat berarti dalam proses pengumpulan data penelitian. Peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada pihak Perusahaan yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di lingkungan perusahaan. Bantuan dan kerja sama yang diberikan sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] T. Z. Yovitasari, “Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis Pendahuluan,” Vol. 2, No. 4, Pp. 405–415, 2024.
- [2] I. W. Pratiwi, F. Psikologi, And U. Borobudur, “Work Life Balance Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga,” Vol. 9, No. 2, Pp. 52–65, 2021.
- [3] A. B. Sakti And S. Handoyo, “Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Organizational Attractiveness : Studi Pada Generasi Z Dengan Mediator Work-Life Balance,” Vol. 3, No. 1, Pp. 4697–4706, 2025.
- [4] A. A. Mahardika, T. M. Ingarianti, And U. Zulfiana, “Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Z,” 2022.
- [5] G. Maretta *Et Al.*, “Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Effect Of Work Life Balance And Emotional Intelligence On Employee Performance At Pt . Bank Sulutgo Main Branch In Manado Jurnal Emba Vol . 10 No . 1 Januari 2022 , Hal . 528-537,” Vol. 10, No. 1, Pp. 528–537, 2022.
- [6] J. M. Akbar, “Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tarakan),” *Skripsi*, P. 77, 2022.
- [7] J. H. Salim, B. Marcia, A. R. Adithya, And S. F. Zahra, “Peran Manajemen Waktu Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Divisi Human Resource Di Dki Jakarta,” Vol. 7, No. 5, Pp. 3806–3814, 2025.
- [8] A. H. Ramli, “The Influence Of Work And Personal Life Interference And Emotional Exhaustion On Counterproductive Work Behavior,” Vol. 13, No. 2, Pp. 737–746, 2025, Doi: 10.37641/Jimkes.V13i2.3149.
- [9] D. W. Prasetyo, “Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Melalui Work Life Balanced Yang Optimal,” Vol. 23, No. 2, Pp. 292–306, 2025.
- [10] S. S. Imelda And I. F. Sholichah, “Psikoedukasi Work-Life Balance Pada Ibu Pekerja Di Pt X Kota Gresik,” Vol. 03, No. 04, Pp. 1335–1349, 2025.
- [11] A. R. Utami, D. Sartika, And R. H. Permana, “Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung,” Pp. 295–302.
- [12] J. Psikologi, F. I. Pendidikan, J. Psikologi, And F. I. Pendidikan, “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Staf Gudang Pt . X Tasya Rabani Meita Santi Budiani,” Pp. 1–15.
- [13] S. Barat, “Journal Of Economics And,” Vol. 02, No. 02, Pp. 86–97, 2021.
- [14] I. K. Budiasa, *No Title*.
- [15] J. Siwalankerto, “Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah),” Vol. 8, Pp. 1–6, 2020.
- [16] D. S. Indrayana, F. Ibnu, And F. Sukono, “Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Vol. 2, No. 1, Pp. 9–18, 2024.
- [17] K. Karyawan, C. V Kirana, B. Indonesia, D. R. Putra, And H. Ubaidillah, “The Effect Of Workload , Work Stress And Work Environment On Employee Performance Of Cv . Kirana Bahari Indonesia [Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap,” Pp. 1–16.
- [18] S. R. Pertiwi, T. Winarsunu, And N. A. Syakarofath, “Beban Kerja Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Jurnal Intensi : Integrasi Riset Psikologi,” Vol. 1, No. 2, Pp. 75–85, 2023.
- [19] E. Kurniawati And S. R. Rindrayani, “Pendekatan Kuantitatif Dengan Penelitian Survei : Studi Kasus Dan Implikasinya,” 2025.
- [20] H. Al, H. Al, A. Soleh, And Y. I. Abi, “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna,” Vol. 2, No. 1, Pp. 15–28, 2023.
- [21] I. Warsah, A. P. Maba, E. Prastuti, R. Morganna, And B. A. Alkiromah, “Adaptation And Validation Of Nomophobia Instrument In The Indonesian Version,” Vol. 12, No. 2, Pp. 127–144, 2023.
- [22] U. Mudani, K. Abdullah, A. Azis, P. Penelitian, And K. Pendidikan, “Efektifitas Strategi Pembelajaran Analisis Nilai Terhadap Pengembangan Karakter Siswa Pada Mata Pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam,” Vol. 7, No. 1, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.