
WORK LIFE BALANCE DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PR GUCI GENTONG

Karina Anggraeni Pratiwi¹, Intan Tenisia Prawitasari² Imas Purnamasari³
Universitas Garut

karinapratiwi994@gmail.com¹, intantenisia@uniga.ac.id², imaspurnamasri@uniga.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan pada PR Guci Gentong. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjaga kelancaran proses produksi, ketepatan kerja, serta pencapaian target perusahaan. Kondisi kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor keseimbangan kehidupan kerja dan kemampuan pengelolaan emosi dalam lingkungan kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PR Guci Gentong yang berjumlah 37 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian diolah menggunakan analisis regresi dengan bantuan *IBM SPSS versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi *work life balance*, *emotional intelligence*, dan kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik. Selanjutnya, *work life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. *Emotional intelligence* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kemampuan karyawan dalam memahami, mengendalikan, dan menempatkan emosi secara tepat turut mendukung hasil kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keseimbangan hidup dan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci: ***Work-Life Balance; Emotional Intelligence; Kinerja Karyawan***

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance and emotional intelligence on employee performance at PR Guci Gentong. This research is motivated by the important role of human resources in maintaining the smoothness of the production process, work accuracy, and the achievement of company targets. Employee performance that has not been fully optimal indicates the need to pay attention to work-life balance factors and the ability to manage emotions in the workplace. The method used in this study is a quantitative method with descriptive and associative approaches. The population of this study consists of all employees of PR Guci Gentong, totaling 37 people, with the sampling technique using saturated sampling. Data were obtained through the distribution of questionnaires to respondents and then processed using regression analysis with the help of IBM SPSS version 25. The results show that work-life balance, emotional intelligence, and employee performance are generally in the good category. Furthermore, work-life balance has been proven to have a significant effect on employee performance, meaning that the better the balance

between work and personal life, the more employee performance tends to improve. Emotional intelligence also has a significant effect on employee performance, meaning that employees' ability to understand, control, and manage emotions appropriately also supports work outcomes. These findings indicate that improving employee performance is not only determined by technical skills, but also by employees' work-life balance and emotional intelligence.

Keywords: *Work-Life Balance; Emotional Intelligence; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di dalam dunia kerja sekarang, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya pintar secara teknis, tapi juga bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang terus berubah. Sumber daya manusia menjadi hal paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena sebaik apa pun sistem atau strategi yang dimiliki, tanpa kinerja karyawan yang baik semua itu tidak akan berjalan dengan maksimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Artinya, kinerja yang baik bukan hanya soal kecepatan bekerja, tapi juga bagaimana seseorang bisa bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan memberikan hasil yang memuaskan (Mangkunegara, 2022).

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diraih dengan meningkatkan produktivitas para karyawannya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan keberhasilan yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu sesuai standar perusahaan (Cahyani & Arestia, 2025). Karyawan berperan sebagai faktor utama dalam pencapaian target perusahaan dengan efisien dan efektif maka perusahaan sebaiknya memperlakukan karyawan dengan cara yang manusiawi, seperti memberikan peluang kerja yang dapat meningkatkan pendapatan dan produktivitas, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan, mengurangi tekanan kerja, memberikan motivasi, serta menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Selain itu, pedoman kesehatan dan keselamatan kerja juga harus diperhatikan. Kondisi ini sangat penting karena ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, mereka akan lebih berdedikasi terhadap visi dan misi perusahaan. Singkatnya akan meningkatkan etos kerja mereka serta mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik (Wibisono, 2022). PR Guci Gentong merupakan salah satu usaha tembakau yang dikenal di daerahnya sebagai produsen rokok dengan kualitas yang terjaga. Usaha ini memiliki reputasi baik karena konsistensi dalam menjaga mutu bahan baku, proses produksi yang teliti, serta pelayanan yang profesional kepada para mitra dan konsumen. PR Guci Gentong tidak hanya berfokus pada kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga pada ketepatan waktu distribusi dan kepuasan pelanggan. Di balik keberhasilan tersebut, terdapat sejumlah karyawan yang berperan penting dalam menjaga kelancaran proses produksi dan mempertahankan standar kualitas. Oleh karena itu, manajemen karyawan menjadi aspek yang sangat diperhatikan, terutama dalam hal pembagian kerja yang efektif, pengelolaan beban kerja, serta

Karina Anggraeni Pratiwi, Cs: *Work-Life Balance dan Emotional Intelligence....*

Page 2

peningkatan kinerja agar usaha tetap mampu bersaing dan berkembang secara berkelanjutan. Namun pada kenyataannya, menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil itu tidak mudah. Banyak faktor yang bisa memengaruhi kinerja, salah satunya adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kondisi ini sering disebut *Work Life Balance*. *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar keduanya berjalan seimbang. Sejalan dengan hal tersebut menjelaskan bahwa work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pembagian waktu dan energi secara proporsional sehingga tidak terjadi konflik antara keduanya. Kurniawan & Arestia, (2025) Kalau keseimbangan ini terganggu, biasanya karyawan jadi cepat lelah, stres, dan performanya menurun (Greenhaus, 2017). Dengan demikian Karyawan yang mampu menjaga *Work Life Balance* akan merasa lebih tenang, fokus, dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, kalau pekerjaan terlalu menyita waktu, apalagi sampai mengganggu waktu istirahat atau keluarga, maka semangat kerja bisa berkurang. Seperti yang dikatakan oleh keseimbangan kerja yang buruk bisa menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas, sementara keseimbangan yang baik justru meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan (Fhatoni, 2020). Selain keseimbangan hidup, hal lain yang juga memengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*). kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola emosinya sendiri serta mampu berhubungan baik dengan orang lain. Dalam dunia kerja, hal ini penting karena tidak semua orang bisa mengendalikan perasaannya saat menghadapi tekanan, perbedaan pendapat, atau masalah di tempat kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi biasanya lebih tenang, tidak mudah tersinggung, dan mampu menyelesaikan masalah dengan kepala dingin (Goleman, 2020). Kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi secara tepat, baik terhadap dirinya sendiri maupun ketika berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan ini mencakup kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dalam konteks kerja, kecerdasan emosional membantu karyawan tetap tenang saat menghadapi tekanan, mampu mengontrol respons emosional, serta menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan maupun atasan (Maitrianti, 2021).

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi para kompetitornya. Namun, masih sedikit perusahaan yang menaruh perhatian khusus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Upaya ini bertujuan agar sumber daya manusia dapat menjadi aset berharga yang berkontribusi dalam mendorong pertumbuhan serta produktivitas organisasi, sehingga mampu memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan (Bintoro & Daryanto, 2017). Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diraih dengan meningkatkan produktivitas para karyawannya. Karyawan berperan sebagai faktor utama dalam pencapaian target perusahaan

dengan efisien dan efektif maka perusahaan sebaiknya memperlakukan karyawan dengan cara yang manusiawi, seperti memberikan peluang kerja yang dapat meningkatkan pendapatan dan produktivitas, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan, mengurangi tekanan kerja, memberikan motivasi, serta menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Selain itu, pedoman kesehatan dan keselamatan kerja juga harus diperhatikan. Kondisi ini sangat penting karena ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, mereka akan lebih berdedikasi terhadap visi dan misi perusahaan. Singkatnya akan meningkatkan etos kerja mereka serta mendorong untuk memberikan kinerja terbaik (Winisobo, 2022).

Namun demikian, berdasarkan data internal PR Guci Gentong pada bulan Mei 2025, ditemukan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal. Dari total 37 karyawan bagian produksi yang tercatat, sebagian besar memiliki tingkat kehadiran pada kisaran 80%–88%, bahkan beberapa karyawan hanya mencapai 72%–76%. Meskipun terdapat karyawan dengan tingkat kehadiran 100%, secara umum tingkat absensi yang belum maksimal tersebut berpotensi memengaruhi stabilitas produktivitas harian. Hal ini diperkuat dengan data capaian produksi yang menunjukkan bahwa dari target produksi sebesar 120.000 batang pada bulan Mei 2025, realisasi produksi hanya mencapai 96.700 batang atau sebesar 80,58%. Capaian tersebut mengindikasikan adanya selisih produksi yang cukup signifikan dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, tingkat produk cacat (reject) tercatat sebesar 3.680 batang atau 3,80% dari total produksi, yang terdiri atas kesalahan kemasan (1,28%), kesalahan takaran bahan baku (1,01%), serta kesalahan akibat mesin produksi (1,51%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam efektivitas kerja, ketelitian, serta konsistensi kinerja karyawan dalam proses produksi. Apabila situasi ini terus berlanjut, maka tidak hanya berdampak pada pemborosan bahan baku dan peningkatan biaya produksi, tetapi juga dapat menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor psikologis dan kesejahteraan karyawan, seperti work-life balance dan emotional intelligence, yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan di PR Guci Gentong.

Karyawan yang mampu menjaga *Work Life Balance* akan merasa lebih tenang, fokus, dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, kalau pekerjaan terlalu menyita waktu, apalagi sampai mengganggu waktu istirahat atau keluarga, maka semangat kerja bisa berkurang. Seperti yang dikatakan oleh keseimbangan kerja yang buruk bisa menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas, sementara keseimbangan yang baik justru meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan (Fathoni, 2020). Selain keseimbangan hidup, hal lain yang juga memengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola emosinya sendiri serta mampu berhubungan baik dengan orang lain. Dalam dunia kerja, hal ini penting karena tidak semua orang bisa mengendalikan perasaannya saat menghadapi tekanan, perbedaan pendapat, atau masalah di tempat kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi biasanya lebih tenang, tidak mudah tersinggung, dan mampu

menyelesaikan masalah dengan kepala dingin (Goleman, 2018).

Mengacu pada kajian tersebut, Mengacu pada kajian tersebut, terdapat sejumlah kesenjangan penelitian yang belum terisi. Penelitian Azahra & Nurhasan, (2025) memang telah membahas pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, tetapi konteks penelitiannya berada pada sektor distribusi FMCG. Sementara itu, penelitian ini dilakukan pada industri rokok lokal PR Guci Gentong di Kabupaten Garut. Selain itu, penelitian ini tidak hanya menguji *work-life balance*, tetapi juga menambahkan variabel *emotional intelligence* sebagai faktor psikologis yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun penelitian sebelumnya telah membahas hubungan work life balance dengan kinerja karyawan, sebagian penelitian masih mengaitkannya dengan variabel lain seperti komitmen organisasi. (Bina dkk., t.t.)misalnya, meneliti pengaruh work life balance dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari penelitian tersebut, penelitian ini memadukan work life balance dengan emotional intelligence sebagai variabel yang diduga memengaruhi kinerja karyawan pada konteks industri rokok lokal PR Guci Gentong.

Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh *work-life balance* dan *emotional intelligence* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada industri rokok lokal di Kabupaten Garut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks perusahaan manufaktur daerah dengan karakter spesifik.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai *work life balance* dan *emotional intelligence* dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada PR Guci Gentong. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kemampuan karyawan dalam memahami, mengendalikan, dan menempatkan emosi dengan baik, dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Dalam dunia kerja, karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga perlu mampu menjaga kondisi diri agar tidak mudah tertekan, tetap fokus, dan mampu bekerja sama dengan lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai peran *work life balance* dan *emotional intelligence* dalam membantu karyawan bekerja secara lebih optimal, produktif, dan sesuai dengan tuntutan kerja di PR Guci Gentong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan pada PR Guci Gentong. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi *work life balance*, *emotional intelligence*, dan kinerja karyawan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana

variabel bebas, yaitu *work life balance* dan *emotional intelligence*, berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PR Guci Gentong yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dijadikan responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Selain itu, data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan literatur lain yang relevan dengan variabel penelitian. Teknik pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS versi 25*. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan pada PR Guci Gentong.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan menilai keabsahan suatu hipotesis. Pertanyaan dianggap valid jika mampu memberikan informasi spesifik yang perlu diteliti lebih lanjut. Validitas penelitian didasarkan pada berbagai perspektif dalam pengumpulan pengetahuan, yang meliputi peristiwa tertentu, informasi objektif, kesimpulan, realitas, serta data numerik. Validitas juga berkaitan dengan berbagai langkah yang dilakukan peneliti dalam memastikan konsistensi evaluasi terhadap suatu objek penelitian (Rosita, 2021). Berikut adalah hasil pengukuran uji validitas variabel *work life balance*:

Tabel 1.1

<i>Validitas Work Life Balance</i>			
No Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Item_1	.566	0,334	Valid
Item_2	.539	0,334	Valid
Item_3	,526	0,334	Valid
Item_4	,526	0,334	Valid
Item_5	,653	0,334	Valid
Item_6	,772	0,334	Valid
Item_7	,409	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, ialah hasil pengolahan data uji validitas Pada variabel *work life balance* maka diketahui terdapat sebanyak 7 item yang disebarkan kepada responden. Sebanyak 7 item pernyataan untuk pengujian validitas serta reliabilitas. hasil uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana data dapat dipercaya. diketahui melalui hasil

Karina Anggraeni Pratiwi, Cs: *Work-Life Balance dan Emotional Intelligence....*

Page 6

pengujian validitas sebanyak 7 item yang disebarkan kepada 37 responden. Jika r hitung $> r$ tabel dinyatakan valid, lalu kemudian jika r hitung $< r$ tabel maka dinyatakan tidak valid. adapun peneliti memperoleh r tabel melalui rumus yaitu $df = N-2$. Jumlah data atau responden sebanyak $df = N-2$ yaitu $df = 37-2$ maka hasilnya 30. Nilai r tabel sebesar 0.334 maka kesimpulannya semua item dinyatakan valid.

Tabel 1.2

<i>Validitas Emotional Intelligence</i>			
No Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Item_1	,750	0,334	Valid
Item_2	,618	0,334	Valid
Item_3	,515	0,334	Valid
Item_4	,630	0,334	Valid
Item_5	,768	0,334	Valid
Item_6	,626	0,334	Valid
Item_7	,377	0,334	Valid
Item_8	,473	0,334	Valid
Item_9	,737	0,334	Valid
Item_10	,691	0,334	Valid
Item_11	,773	0,334	Valid
Item_12	,504	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

Berlandaskan Tabel 1.2, didapati hasil pengujian validitas pada variabel *emotional intelligence*, terdapat 12 item pernyataan dalam kuesioner uji instrumen. Dimana hasil pengujian menyatakan semua item valid karena nilai dari r hitung $> r$ tabel.

Tabel 1.3 Validitas Kinerja Karyawan

<i>Validitas Kinerja Karyawan</i>			
No Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Item_1	,395	0,334	Valid
Item_2	,536	0,334	Valid
Item_3	,525	0,334	Valid
Item_4	,675	0,334	Valid
Item_5	,649	0,334	Valid
Item_6	,420	0,334	Valid
Item_7	,510	0,334	Valid
Item_8	,458	0,334	Valid
Item_9	,368	0,334	Valid
Item_10	,824	0,334	Valid
Item_11	,735	0,334	Valid
Item_12	,652	0,334	Valid
Item_13	,691	0,334	Valid
Item_14	,339	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

Pada tabel 1.3 dapat diketahui hasil pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan diketahui terdapat 14 item pernyataan dalam kuesioner uji instrumen. Dimana hasil pengujian menyatakan semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mencerminkan sejauh mana alat ukur itu akurat, konsisten, dan tepat dalam melakukan pengukuran (Hair et al., 2019). Jika sebuah penelitian sudah reliabel, berarti data penelitian tersebut telah diuji dan terbukti memiliki keandalan serta konsistensi dalam hasilnya. Untuk mengukur realibilitas dalam PLS, digunakan dua pendekatan, yakni *Cronbach's alpha* serta *Composite reliability*. Berikut rincian temuan perhitungan ditampilkan dalam tabel.

Tabel 1.4

No	Variable	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	N of Items	Kesimpulan
1	<i>Work Life Balance</i>	.820	00.06	7	Reliabel
2	<i>Emotionall Intelligence</i>	.901	00.06	12	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	.884	00.06	14	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

Dalam penelitian ini koefisien reliabilitas berada di atas nilai kritis 0,6 sehingga semua pertanyaan dalam kuesioner ini dianggap dapat diandalkan. Ini berarti bahwa penelitian akan menghasilkan hasil yang konsisten bahkan ketika pengukuran dilakukan pada waktu yang berbeda dan dengan model dan desain yang berbeda. Selain itu, data dinyatakan valid dan dapat diandalkan. maka peneliti dapat melanjutkan pengujian uji asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sebelum menganalisis data, perlu dilakukan normalisasi pada model penelitian yang telah dipilih untuk mengetahui bagaimana sebaran data pada suatu variabel yang digunakan. Cara paling mudah untuk memeriksa normalitas adalah membuat grafik distribusi frekuensi berdasarkan skor yang ada. Saat ini, berbagai metode uji normalitas telah dikembangkan oleh para ahli, salah satunya yaitu uji kolmogorov-smirnov (Usmandi, 2020). Rumus kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan:

KD = jumlah kolmogorov-smirnov yang dicari

n_1 = jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan.

Dianggap normal jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 ($P > 0,05$). Sebaliknya, jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($P < 0,05$), data dianggap tidak normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 2.1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,97182532
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,625
Asymp. Sig. (2-tailed)		,830

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

Uji normalitas diberlakukan dalam upaya menetapkan suatu variabel independen serta dependen dalam model regresi memiliki kualitas distribusi data yang dapat dinyatakan normal. Jika variabel tidak berdistribusi normal, hasil uji statistik akan kurang akurat. Model regresi merupakan kondisi distribusi yang dinyatakan normal, sehingga uji statistik dapat dilaksanakan. Untuk menguji normalitas data, anda dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $> 5\%$ (0,05), maka data dianggap berdistribusi normal.
 - Jika nilai signifikansi $< 5\%$ (0,05), maka data dianggap tidak berdistribusi normal.
- Berdasarkan tabel hasil pengujian, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh adalah 0,830 sehingga bisa disimpulkan data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$. Perolehan dalam pengujian normalitas mempergunakan teknik Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan kondisi data yang memenuhi kriteria dalam distribusi yang dapat dinyatakan normal serta memadai dalam rangka pengujian regresi berganda.

Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana terdapat keterkaitan linier yang sangat kuat di antara variabel independen dalam suatu model regresi. Kondisi ini dapat menyebabkan estimasi regresi menjadi tidak stabil dan menghasilkan koefisien regresi yang sangat besar, sehingga mengurangi akurasi metode regresi

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas antara lain: (Azizah, 2021)

- Tingginya nilai R-squared serta nilai F-statistik yang signifikan, namun sebagian besar dari t-statistik tidak signifikan.
- Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi (biasanya $> 0,8$).
- Jika nilai condition number melebihi 20 atau 30, maka terdapat indikasi masalah. Selain

itu, data dianggap memiliki kolinearitas tinggi apabila nilai VIF yang diperoleh lebih dari 10,00 dan nilai TOL kurang dari 0,10.

Tabel 3.1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,365	5,427		3,937	,000		
X1	,028	,220	,018	,127	,900	,589	1,699
X2	,757	,137	,769	5,507	,000	,589	1,699

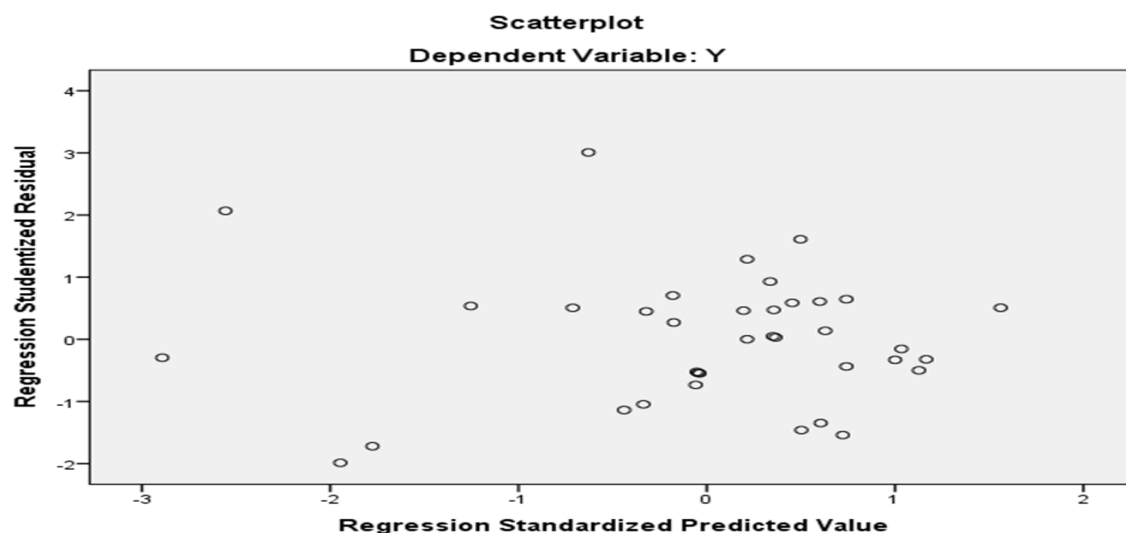
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

Berdasarkan output pada tabel *tolerance* terlihat variabel bebas *work life balance* dan *emotional intelligence* sebesar 0,589 sedangkan nilai VIF yaitu 1,699 maka nilai TOL serta $VIF < 10$ disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Merupakan teknik statistik yang dipakai untuk menilai apakah variabel residual pada suatu model regresi memiliki varians yang konstan atau bervariasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas pada model regresi. Cara untuk mengujinya adalah dengan membandingkan kesalahan residual (ZPRED) dengan kesalahan prediksi (SRESID) atau dengan menganalisis pola pada grafik scatterplot. Jika grafik menunjukkan pola tidak teratur dan tersebar secara acak di sekitar sumbu nol, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga model yang digunakan dianggap sesuai (Firdausya & Indawati, 2023). Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4.1 Scatterplot

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

Berdasarkan tampilan pada scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual maka dikatakan pada model yang terbentuk tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Uji Simultan

Tabel 5.1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1321,356	2	660,678	144,148	,000 ^b
	Residual	155,834	34	4,583		
	Total	1477,189	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

1. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Berdasarkan hasil analisis output pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 144,148 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,28. Karena nilai F hitung $144,148 > F \text{ tabel } 3,28$, maka berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan *Emotional Intelligence* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada uji F sebesar 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis diterima, yang berarti *Work-Life Balance* dan *Emotional Intelligence* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial

Tabel 5.2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,743	2,657		2,162	,038
	X1	1,036	,168	,645	6,152	,000
	X2	,512	,160	,335	3,198	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2026

Hasil uji t terdapat pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai $t_{hitung} 6.152$ adapun nilai t_{tabel} diperoleh dengan perhitungan $df = n - k =$

$37-2 = 35$, sehingga nilai t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(35)} = 1.689$. Dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.152 > 1.689$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t terdapat pengaruh variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t_{hitung} 3.198 adapun nilai t_{tabel} diperoleh dengan perhitungan $df = n-k = 37-2 = 35$, sehingga nilai t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(35)} = 1.689$. Dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.198 > 1.689$) dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR Guci Gentong. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memiliki kemampuan dalam memahami dan mengelola emosi dengan baik, cenderung dapat bekerja lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab. Temuan ini juga menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi emosional dan keseimbangan hidup karyawan. Oleh karena itu, PR Guci Gentong perlu memperhatikan pengaturan beban kerja, komunikasi yang baik, serta lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperluas objek penelitian atau menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi agar pembahasan mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahra, T., & Nurhasan, R. (2025). Pengaruh Employee Experience , Employee Engagement , Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada. 12, 1475–1489.
- Azizah, N. (2021). Analisis Regresi Dan Uji Multikolinearitas Dalam Penelitian Kuantitatif. Deepublish.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja. Gava Media.
- Cahyani, F., & Arestia, N. (2025). Kinerja Karyawan Wanita Dipengaruhi Oleh. 12, 1714–1724.
- Fhatoni, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser Dan Uji Park Dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas Pada Angka Kematian Ibu Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. Jurnal Ners, 7(1), 793–796. <https://doi.org/10.31004/Jn.V7i1.14069>
- Goleman, D. (2020). Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional). Pt. Gramedia Pustaka.
- Greenhaus, J. (2017). Work-Family Balance: A Review And Extension Of The Literature. In Handbook Of Occupational Health And Wellness.
- Hair, J. F., William C. Black, B. J. B., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis (8th Ed.). Cengage Learning.
- Kurniawan, F. A., & Arestia, N. (2025). Work Life Balance Dan Pengaruhnya Terhadap Ocb. Jurnal Administrasi Bisnis, 12, 1662–1671.

-
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal Dengan Kecerdasan Emosional. *maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal Dengan Kecerdasan Emosional. 11(2), 291–305. 11(2), 291–305.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Rosita, T. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widina Bhakti Persada.
- Usmandi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Jurnal Inovasi Pendidikan*.
- Wibisono, A. Hasyim. (2022). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Winisobo, A. H. (2022). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.