



JEMBA: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting
Journal Homepage: <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jemba/index>

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KETERIKATAN KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. BESMART GLOBAL INDONESIA)

Christian Fernando Sambuaga¹, Lita Wulantika²

¹ Universitas Komputer Indonesia, christiansambuaga40@gmail.com

² Universitas Komputer Indonesia, lita.wulantika@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 13-06-2024

Revised: 24-06-2024

Accepted: 30-06-2024

Keywords: Work Life Balance, Emotional Intelligence, Employee Engagement, Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work-life balance, emotional intelligence, and employee engagement on employee performance at PT. BESMART GLOBAL INDONESIA. The research used was descriptive and verification test methods where the sample used 30 respondents from PT employees. BESMART GLOBAL INDONESIA from 30 populations therefore uses multiple linear analysis methods. The research results show that partially work-life balance, emotional intelligence, and employee engagement have a positive and significant effect on employee performance, so it can be concluded that an increase in the variables of work-life balance, emotional intelligence and work engagement will also influence the increase in employee performance variables. Simultaneously, it shows that work-life balance and work engagement have a positive and significant effect on employee performance at PT BESMART GLOBAL INDONESIA, so it can be concluded that an increase in the work-life balance and employee engagement variables will also influence an increase in employee performance variables, which are dominated by employee work engagement.

ABSTRAK

Kata Kunci:
Keseimbangan
Kehidupan Kerja,
Kecerdasan Emosional,
Keterikatan Karyawan,
Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. BESMART GLOBAL INDONESIA. Penelitian yang digunakan yaitu metode uji deskriptif dan verifikatif dimana sampel menggunakan sebanyak 30 responden kepada karyawan PT. BESMART GLOBAL INDONESIA dari 30

populasi maka karena itu menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja akan mempengaruhi juga kenaikan variabel kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA, sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan akan mempengaruhi juga kenaikan variabel kinerja karyawan, yang didominasi oleh keterikatan kerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kemajuan pesat dalam teknologi informasi saat ini telah mengubah lanskap semua aspek kehidupan dengan cepat. Hal ini mengakibatkan pertumbuhan yang signifikan dalam industri perusahaan teknologi informasi. Saat ini, pemanfaatan layanan dari perusahaan teknologi informasi telah menjadi kebutuhan dalam operasional semua jenis perusahaan. Hal ini mencerminkan peningkatan persaingan yang terus meningkat di industri teknologi informasi setiap tahunnya.

Perusahaan teknologi informasi menggunakan tenaga manusia dalam proses produksinya, sehingga sering kali disebut sebagai perusahaan jasa. Dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai peningkatan sumber daya manusia (Artini, 2019). Situasi ini menuntut perusahaan jasa untuk sangat mengandalkan karyawan yang memiliki kinerja yang unggul, demi memastikan kelancaran operasional perusahaan.

Perusahaan atau pemberi kerja memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja para pekerjanya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Sementara bagi para pekerja, peningkatan kinerja mereka membawa manfaat berupa pengembangan diri dan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.

Faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*). Keseimbangan kehidupan kerja diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan harmoni dalam kehidupan yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan

emosional. Ari Ginanjar Agustian (2009;64), mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan.

Kemudian faktor lain yang diduga mempengaruhi Kinerja adalah keterikatan karyawan. Menurut (Kahn, 1990), keterikatan karyawan dapat dijelaskan sebagai keterlibatan anggota organisasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka di lingkungan kerja. Ini melibatkan dedikasi fisik, mental, dan emosional untuk bekerja dan mencapai potensi penuh mereka. Keterikatan karyawan mencakup loyalitas mereka terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, yang diiringi dengan dedikasi yang kuat secara fisik dan mental, semangat yang tinggi, serta fokus yang mendalam dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan berupaya keras untuk mencapai tujuan yang menantang dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian sebelumnya, penulis berniat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Keterikatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BESMART GLOBAL INDONESIA”**.

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan dalam latar belakang, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian, yaitu 1) Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan. (2) Bagaimana pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. (3) Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. (4) Bagaimana pengaruh Keterikatan Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. (5) Bagaimana Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT BESMART GLOBAL INDONESIA.

Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bagaimana pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Atmajaya, Pande (2023), sedangkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh G. Maretta, F. G. Worang, L. Dotulong (2022), dengan metode yang berbeda dengan peneliti yaitu metode penelitian asosiatif bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data-data bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan, yang nantinya data tersebut akan diolah untuk dianalisis lebih lanjut.

2. KAJIAN LITERATUR

Keseimbangan Kehidupan Kerja

McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al (2019:2) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Sedangkan menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2018: 61) keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Kecerdasan Emosional

Goleman (2018:513) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu untuk memantau dan mengatur perasaan mereka sendiri dan orang lain, serta memanfaatkan perasaan-perasaan tersebut untuk mengarahkan pemikiran dan perilaku.

Robbins dan Judge (2019:335) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola petunjuk-petunjuk serta informasi-emosi, di mana individu yang dapat memahami emosi mereka sendiri dan menginterpretasi emosi orang lain dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dalam pekerjaan mereka.

Keterikatan Karyawan

Schaufeli, dkk (2016) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption.

Sedangkan menurut Harter, et al (2002); dalam Kurnianingrum (2018) menyatakan keterikatan karyawan didefinisikan sebagai keterlibatan, rasa puas pada pekerjaan dan rasa antusias yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan yang di bebaskan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (Salam et al., 2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik yang kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Simanjuntak (2011:1), kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Oleh karena itu, kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan hasil akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya Pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada hasil penelitian G. Mareta, F. G. Worang, L. Dotulong (2022). Hasil Penelitian lain yaitu Atmajaya, Pande (2023) yang menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya Pengaruh antara **kecerdasan emosional** terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada hasil penelitian dari Andi Haksanggulawan (2023). Hasil Penelitian lain yaitu Maulidia, Niesa Haq (2020) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ananda Purwakerto.

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya Pengaruh antara **keterikatan kerja** terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada hasil penelitian dari Lena Putri S (2021). Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Pratiwi, Ni Kadek Mirah Ayu (2023) tentang pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar), dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Keseimbangan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya Pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada hasil penelitian dari Jihan Ayu Pratiwi dan Fandi Fatoni (2023). Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Atmajaya, Pande (2023) tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan **keterikatan kerja** terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar, dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa **keterikatan kerja** memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran yang dapat disimpulkan diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: H1: Diduga ada pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA. H2: Diduga ada pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA. H3: Diduga ada pengaruh Keterikatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA. H4: Diduga ada pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan

Keterikatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian deskriptif dilakukan agar memperoleh gambaran dari kondisi variabel yang diteliti yaitu mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keterikatan Karyawan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian Verifikatif bertujuan menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dari penelitian Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keterikatan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT BESMART GLOBAL INDONESIA.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data yang diperoleh secara langsung dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. BESMART GLOBAL INDONESIA.

Sampel penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden kepada karyawan PT. BESMART GLOBAL INDONESIA dari 30 populasi maka karena itu menggunakan metode analisis linier berganda.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan yaitu dengan cara penelitian lapangan dan penelitian pustaka. Penelitian lapangan yaitu dimana peneliti melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. BESMART GLOBAL INDONESIA. Sedangkan untuk penelitian pustaka yaitu peneliti memperoleh data melalui sumber buku, jurnal dan internet.

Metode Uji Data

Metode pengujian data pada skala ordinal melibatkan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan item-item pernyataan dalam kuesioner, mengukur sejauh mana data yang terkumpul mencerminkan data yang sebenarnya. Sementara Uji Reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan alat pengukuran (kuesioner).

Ketika data diubah menjadi skala interval, proses pengujian kembali dilakukan dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik. Uji ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji Normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data dari variabel independen dan variabel dependen dalam persamaan regresi memiliki distribusi normal. Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Sedangkan Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan dari responden mengenai variabel keseimbangan kehidupan kerja yang diukur menggunakan 3 (tiga) indikator, indikator *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* dengan 8 (delapan) item pernyataan.

Secara keseluruhan diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 77,25%. Nilai 77,25% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2020:85) tergolong baik.

Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kecerdasan emosional yang diukur menggunakan 5 (lima) indikator, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial dengan 13 item pernyataan.

Secara keseluruhan diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel kecerdasan emosional sebesar 77,49%. Nilai 77,49% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2020:85) tergolong baik.

Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel keterikatan karyawan yang diukur menggunakan 3 (tiga) indikator, *Vigor*, *dedication* dan *absorption* dengan 9 (sembilan) item pernyataan.

Secara keseluruhan diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel keterikatan karyawan sebesar 81,41%. Nilai 81,41% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2020:85) tergolong baik.

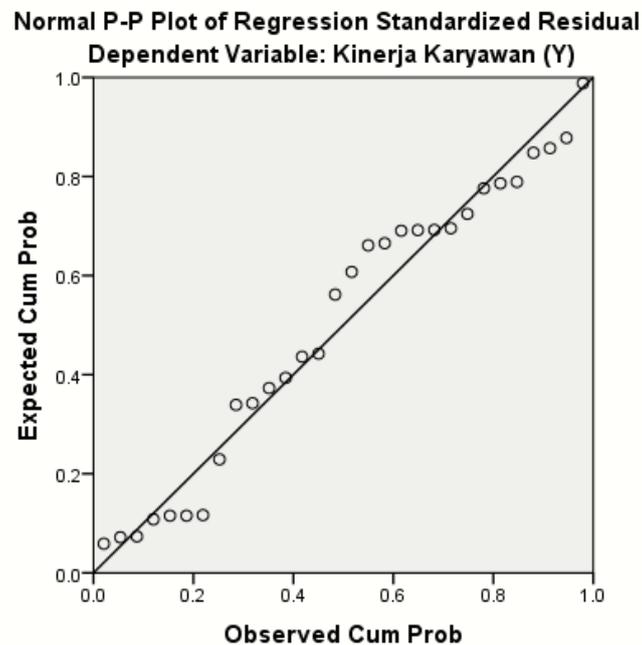
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

variabel kinerja karyawan yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator kuantitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama dan tanggung jawab dengan 8 (delapan) item pernyataan.

Secara keseluruhan diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel kinerja karyawan sebesar 82,08%. Nilai 82,08% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2020:85) tergolong baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Pengolahan SPSS 2024

Gambar 1. Uji Normalitas

Dari grafik normalitas yang ditunjukkan dalam Gambar 1 di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar mengikuti pola garis diagonal, menandakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil bahwa data yang digunakan dalam model regresi didistribusikan secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menilai apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dianggap baik ketika tidak ada korelasi linier atau hubungan yang signifikan antara variabel bebasnya..

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	.915	1.093
	Kecerdasan Emosional (X2)	.464	2.157
	Keterikatan Kerja (X3)	.455	2.200

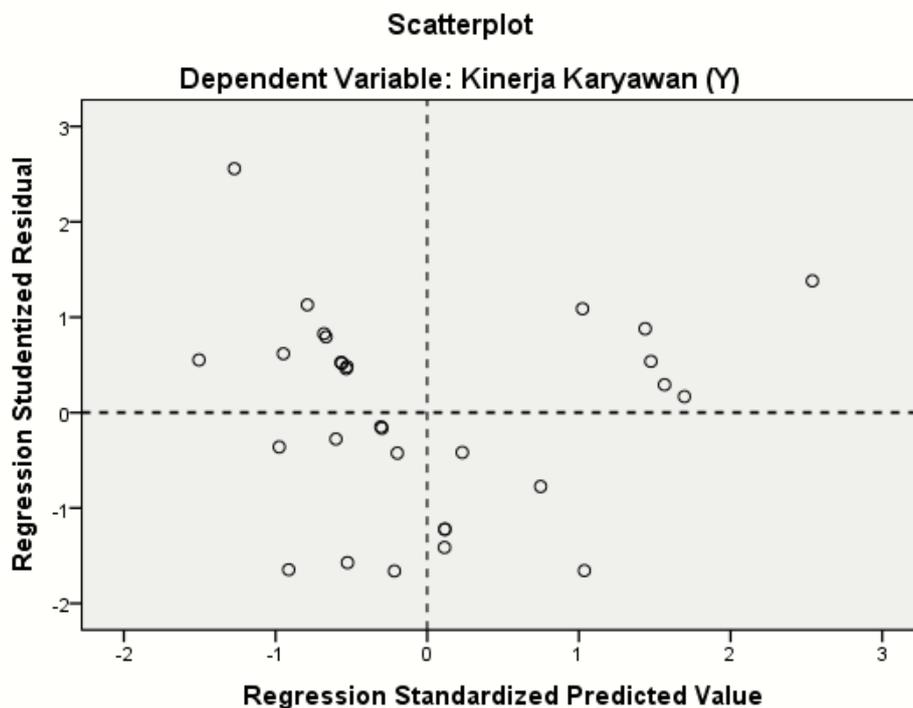
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak memiliki masalah multikolinieritas pada data

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah terdapat variasi yang tidak merata pada kesalahan residual (*error*) dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

Regresi Persamaan Linier

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Tabel 2. Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.580	1.889		-4.542	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	.375	.070	.389	5.353	.000
	Kecerdasan Emosional (X2)	.208	.066	.320	3.131	.004
	Keterikatan Kerja (X3)	.435	.094	.478	4.641	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 2 di atas terlihat masing-masing nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients* "B", sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = -8,580 + 0,375X1 + 0,208X2 + 0,435X3$.

Nilai konstanta sebesar -8,580, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja karyawan adalah 0 (nol), artinya tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi akan rendah sebesar -8,580.

Nilai sebesar 0,375 pada keseimbangan kehidupan kerja, memiliki arti bahwa jika keseimbangan kehidupan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,375.

Nilai sebesar 0,208 pada kecerdasan emosional, memiliki arti bahwa jika kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,208.

Nilai sebesar 0,435 pada keterikatan kerja, memiliki arti bahwa jika keterikatan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,435.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut disajikan nilai koefisien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*

Tabel 3. Koefisien Korelasi Berganda**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.860	1.622267

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja (X3), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil Tabel 3, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,935. Nilai 0,935 menurut tingkat keeratan korelasi berada pada interval 0,81-1,00 termasuk kategori korelasi sangat kuat. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Parsial X₁**Correlations**

		Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi (R) antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,606. Angka ini terletak dalam rentang 0,60 hingga 0,80, yang termasuk dalam kategori korelasi yang kuat dengan arah positif. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Semakin baiknya

kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Tabel 5. Koefisien Korelasi Parsial X₂

		Correlations	
		Kecerdasan Emosional (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Kecerdasan Emosional (X ₂)	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi (R) antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,767. Angka ini berada dalam rentang 0,60 hingga 0,80, yang menunjukkan korelasi yang kuat dengan arah positif. Ini menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, semakin baik juga kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Parsial X₃

		Correlations	
		Keterikatan Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)
Keterikatan Kerja (X ₃)	Pearson Correlation	1	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara keterikatan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,823. Nilai 0,823 berada pada interval 0,80-1,00 termasuk kategori sangat kuat dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara keterikatan kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik keterikatan kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R-square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.860	1.622267

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja (X3), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,874 atau 87,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA mampu dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja mencapai 87,4%, sedangkan sisanya sebesar 12,6% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Parsial

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	.389	.606
	Kecerdasan Emosional (X2)	.320	.767
	Keterikatan Kerja (X3)	.478	.823

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Hasil analisis menunjukkan dampak secara sebagian dari variabel independen terhadap variabel dependen yang dihitung dengan mengalikan nilai beta dengan nol order: Variabel keseimbangan kehidupan kerja = $0,389 \times 0,606 = 0,236$ atau 23,6%. Variabel kecerdasan emosional = $0,320 \times 0,767 = 0,245$ atau 24,5%. Variabel keterikatan kerja = $0,478 \times 0,823 = 0,393$ atau 39,3%.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa

dari total kontribusi sebesar 87,4% ternyata sebesar 23,6% diberikan oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja, dari kecerdasan emosional sebesar 24,5% dan dari keterikatan kerja sebesar 39,3%.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik f digunakan untuk menentukan dampak secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Signifikansi (Uji F)

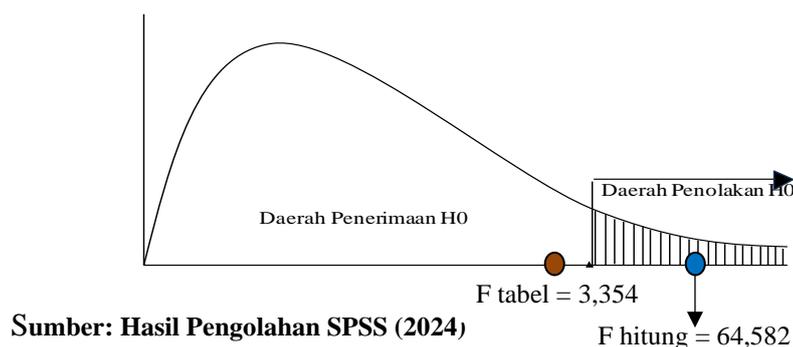
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.791	2	225.396	64.582	.000 ^b
	Residual	94.232	27	3.490		
	Total	545.023	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja (X3), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai Fhitung sebesar 64,582 dengan p-value (sig.) = 0,000. Dikarenakan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($64,582 > 3,354$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai Fhitung dan Ftabel tampak sebagai berikut :



Gambar 3. Kurva Uji Hipotesis Simultan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan program *Software SPSS v21*, diperoleh hasil sebagai berikut:

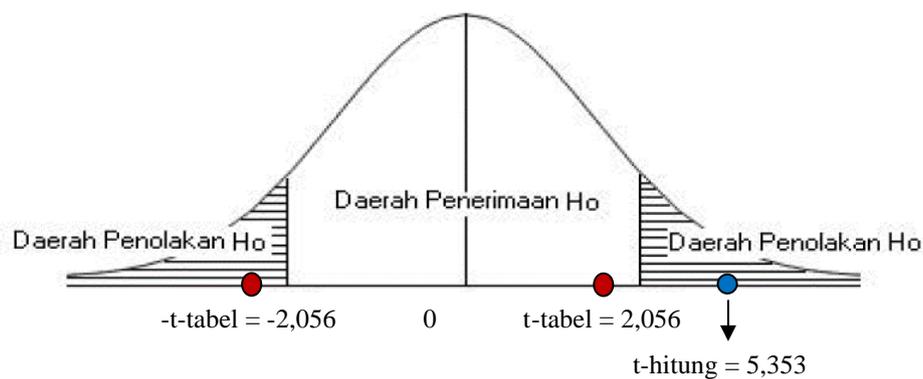
Tabel 10. Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.580	1.889		-4.542	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	.375	.070	.389	5.353	.000
	Kecerdasan Emosional (X2)	.208	.066	.320	3.131	.004
	Keterikatan Kerja (X3)	.435	.094	.478	4.641	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Hipotesis X₁

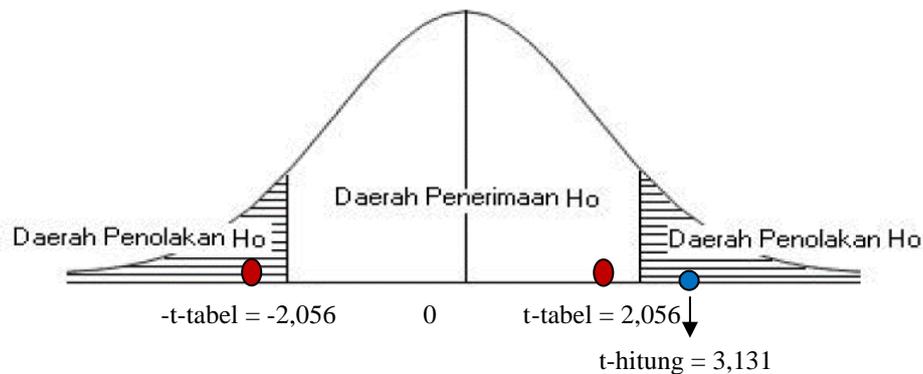


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Gambar 4. Kurva Uji Hipotesis Parsial X₁

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 10 dan kurva uji hipotesis pada Gambar 4, didapatkan bahwa nilai thitung untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 5,353, dengan nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai thitung melebihi nilai ttabel ($5,353 > 2,056$) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BESMART GLOBAL INDONESIA. Salah satu indikator yang sangat berpengaruh adalah indikator time balance.

Hipotesis X₂

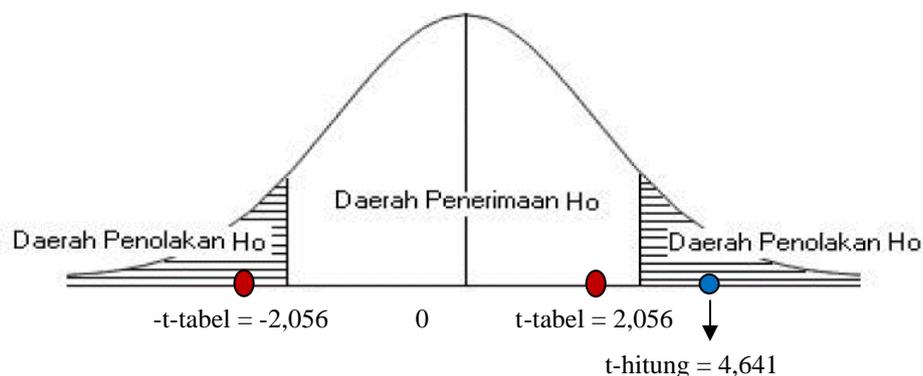


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Gambar 5. Kurva Uji Hipotesis Parsial X₂

Berdasarkan tabel 10 hasil output SPSS dan kurva uji hipotesis pada Gambar 5, ditemukan bahwa nilai thitung untuk variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah 3,131, dengan nilai p-value (Sig.) sebesar 0,004. Karena nilai thitung melebihi nilai ttabel ($3,131 > 2,056$) dan nilai signifikansi (0,004) kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BESMART GLOBAL INDONESIA. Salah satu indikator yang sangat berpengaruh adalah indikator keterampilan sosial.

Hipotesis X₃



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Gambar 6. Kurva Uji Hipotesis Parsial X₃

Berdasarkan tabel 10 hasil output SPSS dan kurva uji hipotesis pada Gambar 6, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 4,641, dengan nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai thitung melebihi nilai ttabel ($4,641 > 2,056$) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, secara parsial, keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BESMART GLOBAL INDONESIA. Salah satu indikator yang sangat berpengaruh adalah indikator dedication.

Berikut disajikan rekapitulasi hipotesis secara keseluruhan:

Tabel 4.36 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Parsial	t-hitung	t-tabel	Hipotesis	Ket.	KD
$X_1 \rightarrow Y$	5,353	2,056	H_0 Ditolak	Signifikan	23,6%
$X_2 \rightarrow Y$	3,131	2,056	H_0 Ditolak	Signifikan	24,5%
$X_3 \rightarrow Y$	4,641	2,056	H_0 Ditolak	Signifikan	39,3%
Simultan	F-hitung	F-tabel	Hipotesis	Ket.	KD
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	64,582	3,354	H_0 Ditolak	Signifikan	62,9%

Berdasarkan hasil tabel diatas, secara parsial keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja akan mempengaruhi juga kenaikan variabel kinerja karyawan.

Secara simultan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BESMART GLOBAL INDONESIA, sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja akan mempengaruhi juga kenaikan variabel kinerja karyawan, yang didominasi oleh keterikatan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan, penulis mengambil kesimpulan yaitu, secara parsial keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BESMART GLOBAL INDONESIA. Secara simultan keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BESMART GLOBAL INDONESIA.

REFERENSI

Buku

- Umi Narimawati. (2020). *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis*. Yogyakarta. ANDI.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2018). *Organization Behavior: 9th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2019. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior* (16 ed.). Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015) *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Jurnal

- Atmajaya, P. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Lutfi, S. (2023). *Peran Keterlibatan Kerja, Pengembangan Karir Dan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Peningkatan Kerja Sdm (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Kudus)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Rhenens, W.V. (2016). *How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism*. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 893-917.
- Wulantika, L., & Buhari, R. M. (2015). *The effect of spiritual intelligence on employees' empowerment at Pt. Centra Multi Karya*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5 S5), 151.