



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI KOMPONEN PENTING UNTUK MENCAPAI *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KINERJA INDIVIDU

Ajeng Dyah Paraswati¹, Tarisa Amelia², Wahyu Eko Pujiyanto³

Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Corresponding author: ajengdyah05@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to determine how much influence work life balance and emotional intelligence have on quality of work life and individual performance.*

Methods. *This research uses a quantitative approach. The sample size was 59 respondents using purposive sampling technique. Data collection was carried out through a questionnaire. This analysis uses Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0 software*

Findings. *The results of this study found that Work Life Balance has a significant effect on the Quality of Work Life variable, the Work Life Balance variable has a significant effect on Individual Performance and the Emotional Intelligence variable has a significant effect on the Quality of Work Life variable. Furthermore, the Quality of Work Life variable has a significant effect on Individual Performance*

Implication. *Human Resources have an important role in being a determining component of the success of a business to find out how much influence work life balance and emotional intelligence have on quality of work life and individual performance.*

Keywords. *Work-Life Balance; Emotional Intelligence; Quality Of Work Life; Individual Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work life balance dan emotional intelligence terhadap quality of work life dan kinerja individu.*

Metode. *Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 59 responden dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0*

Hasil. *Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap variable Quality Of Work Life, variable Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu dan variable Emotional Intelligence berpengaruh signifikan terhadap variable Quality Of Work Life. Selanjutnya variable Quality of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu.*

Implikasi. *Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting menjadi komponen penentu kesuksesan suatu bisnis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work life balance dan emotional intelligence terhadap quality of work life dan kinerja individu.*

Kata Kunci. *Work-Life Balance; Emotional Intelligence; Quality Of Work Life; Kinerja Individu.*

1. Pendahuluan

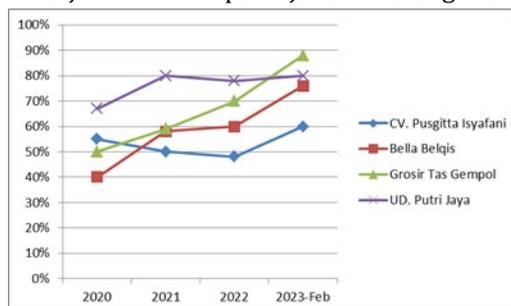
Persaingan industri saat ini semakin ketat dan berkembang sehingga pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami kenaikan dari sisi penggunaan atau konsumsi, produksi, maupun penjualan. Hal ini juga terjadi pada pelaku industri yang tentunya harus terus mengembangkan inovasi dalam mengikuti zaman yang makin bergerak. Lios & Tarigan, (2006) competitive advantage atau disebut keunggulan bersaing yaitu keahlian perusahaan supaya membuat nilai yang tidak dipunyai atau ditiru oleh pesaing yang ada. Menurut kutipan Nainggolan, (2018) competitive advantage perlu untuk mencapai status ini jika ingin bertahan dalam persaingan ketat para pelaku bisnis.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting menjadi komponen penentu kesuksesan suatu bisnis. Untuk tercapainya keberhasilan bisnis perlu melakukan peraturan yang benar dengan maksud supaya bisa bertahan bersaing dengan bisnis lain dan memiliki competitive advantage kecakapan yang diperoleh melalui karakteristik dan Sumber Daya Manusia guna mempunyai kinerja yang lebih unggul dibanding bisnis lain. Kegiatan yang harus dilakukan organisasi agar pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan sejalan dengan tugas dan wewenang dari pekerjaan yang mereka lakukan (Kadarisman, 2013) Hal ini SDM dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dengan kehidupannya antara lain Work-Life Balance dan emotional intelligence sebagai komponen penting untuk mencapai quality of work life dan kinerja individu.

Tabel 1. Competitive Advantage

NO	Industri	CA	SUMBER
1	CV. Pusgitta Isyafani	Melakukan promosi di luar pulau diantaranya Kalimantan, Sumatra, Jakarta, Sumbawa, NTT, Ambon, dan untuk luar negeri pernah pameran di Negara Paris dan di Riyad.	https://kabarsidoarjo.com/2016/05/01/pusgitta-pusat-industri-tas-grosir-jujukan-wisatawan/ (Octavianur, 2016)
2	Bella Belqis	Suplyer jogger dan melakukan penjualan secara import ke Eropa	Obsevasi
3	Grosir tas gempol	Adanya peluang dan potensi yang besar selain di Pasuruan pemilik membuka cabang baru di Ponorogo	https://beritajatim.com/ekbis/1ebarkan-sayap-umkm-grosir-tas-gempol-pasuruan-buka-cabang-baru/ (Atma, 2022)
4	UD. Putri Jaya	Memiliki 44 karyawan dan produksi tahu 21 ton kedelai perhari	Observasi

Pada suatu perusahaan kinerja industri karyawan menjadi komponen yang paling penting dari proses kegiatan. Delone & McLean, (1992) melaporkan 39 penelitian terkait dengan berbagai aspek kinerja individu, termasuk peningkatan efisiensi waktu penyelesaian tugas, peningkatan kinerja, peningkatan efektivitas pengambilan keputusan, produktivitas individu, dan peningkatan efisiensi usaha. Segala upaya yang ditunjukkan oleh seorang tenaga kerja sesuai dengan bidang pekerjaan baik secara kualitas maupun jumlah bisa diselesaikan dalam tanggung jawab pekerjaannya. Jika manajemen kinerja meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut berada pada level tertinggi. Apabila ditarik garis pada 4 industri yang telah dipaparkan pada table 1 maka kinerja individu dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kinerja Individu

Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa kinerja individu mengalami fluktuatif oleh karena itu kinerja individu membutuhkan perhatian khusus agar 4 industri tersebut dapat dioptimal mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan kerja tentunya karyawan mengalami kendala seperti datang terlambat, pulang terlambat dikarenakan lembur kerja, tidak adanya pembuangan limbah pada sisa bahan produksi, membludaknya produksi sehingga terjadi *human error*. Untuk itu karyawan memerlukan *emotional intelligence* dan *Work-Life Balance* dalam pelaksanaan tugas mereka untuk menghadapi permasalahan yang terjadi supaya kinerja individu dan *quality of work life* mereka berjalan dengan baik. Perusahaan perlu mengatasi berbagai masalah, antara lain teknologi yang semakin maju, persaingan antar industri, keterbatasan sumber daya manusia dan lain sebagainya. Konsep keunggulan kompetitif memunculkan tantangan bagaimana mengelola sumber daya agar produktif dan kompetitif.

Salah satu pembentuk *Quality Work Life* dan kinerja individu adalah pencapaian *Work Life Balance*. Kondisi *Work Life Balance* mengarah pada tingkat stress yang rendah dan tingkat kesejahteraan yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini jadi penting karena berkaitan dengan keberlangsungan kehidupan seseorang di perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja, dalam keluarga, serta keyakinan pribadi yang akan dimanifestasikan dalam keseluruhan perilakunya. Dalam studi Halal et al., (2022) menyatakan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan *quality work of life* secara signifikan. Berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhola & Nigade, (2016) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *quality of work life*. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Anugrah & Priyambodo, (2021) menyatakan jika *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Individu karena manusia mempunyai keahlian guna mengontrol kesulitan individu, mengelola tekanan serta berperan di dalam aktivitas individu beserta profesional mereka. Oleh karena itu untuk mencapai *Quality Of Work Life*, karyawan harus memiliki kemampuan mengatur waktu agar *Work-Life Balance* tercapai, sedangkan bagi perusahaan harus lebih memperhatikan *Work-Life Balance* agar Kinerja Individu tetap terjaga.

Ada juga yang mempengaruhi *Quality Of Work Life* dan kinerja individu yakni *Emotional Intelligence*. *Emotional Intelligence* diartikan keahlian untuk menunjukkan bagaimana sikap individu dapat menghadapi emosi baik dari dalam pribadi atau dari orang lain dengan efektif (Arta et al., 2023). Dalam penelitian Kumar & Seema, (2021) menemukan hubungan positif antara *Emotional Intelligence* secara keseluruhan dengan *Quality of Work Life* serta juga mengungkapkan bahwa tingkat *Emotional Intelligence* yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan *Quality Of Work Life*. Berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Farahbakhsh, (2012) menyatakan jika *Quality Of Work Life* kepala sekolah tinggi, tetapi dalam hal kecerdasan emosional, kepala sekolah rendah dibandingkan rata-rata kuesioner. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Setyawan, (2007) menjelaskan jika *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu. Berbeda dari penelitian Hakiki et al., (2022) menghasilkan bahwa *Emotional Intelligence* belum mampu untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pemahaman dasar mengenai kecerdasan emosional dan variabel-variabel gabungan tampaknya sangat penting supaya dapat mengontrol keselarasan yang baik antara aktivitas kerja dan aktivitas individu seseorang sehingga baik karyawan maupun organisasinya dapat menjadi produktif dalam waktu lama dan ketika mengalami *Quality Of Work Life* yang tepat.

Tujuan peneliti ingin melihat adakah pengaruh *work-life balance* terhadap *quality of work life*?; Adakah pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja individu?; Adakah pengaruh *emotional intelligence* terhadap *quality of work life*?; Adakah pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja individu? dari masing-masing karyawan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Work Life Balance

Dalam beberapa tahun terakhir, work life balance menjadi topik berbeda dalam literatur kehidupan kerja. Menurut Clark (2000) dalam Rene & Wahyuni, (2018) mengatakan work life balance sebagai tingkat kepuasan yang individu rasakan ketika mereka bisa produktif ditempat kerja dan dirumah dengan minimal konflik peran. Work life balance, Untuk mengukur sejauh mana karyawan telah memiliki WLB. Menurut (Ardiangres Beis & Ferinia, 2023) ditentukan dengan: 1) waktu fleksibel, 2) berbagi pekerjaan, 3) telekomunikasi, dan 4) pekerjaan paruh waktu.

Emotional Intelligence

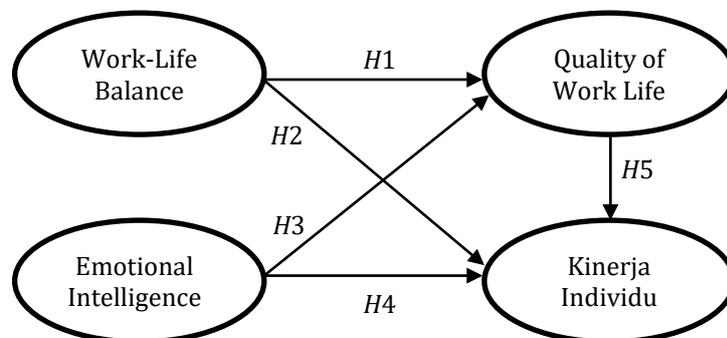
Mengacu pada keahlian mengidentifikasi pikiran pribadi sendiri serta orang lain, keahlian menyemangati pribadi sendiri, dan keahlian mengendalikan perasaan dalam hubungan sendiri bersama orang lain (Goleman, 2003). Emotional Intelligence bukan sekadar bermaksud bersikap baik ataupun mengabaikan perasaan mengalir, tetapi mengendalikan emosi dengan cara yang mengekspresikannya secara benar dan efektif. Dikutip Goleman, (1996) dalam yang menjadi indicator Emotional Intelligence yakni : 1) Kesadaran diri, 2) Pengaturan diri, 3) Motivasi, dan 4) Empati.

Quality Of Work Life

Pujianto & Evendi, (2021) Quaiity of Work Life (QWL) adalah cerminan dari pikiran pekerja atas kerja yang mereka lakukan, termasuk efek pekerjaan terhadap kesejahteraan mereka. Pujianto et al., (2022) QWL bukan hanya bagaimana orang bekerja lebih baik, tetapi bagaimana pekerjaan memungkinkan pekerja untuk lebih menyadari kesejahteraan dan martabat mereka. Disimpulkan Quality of Work Life didefinisikan sebagai tinggi rendahnya para pekerja meningkatkan kehidupan pribadi mereka di lingkungan kerjanya dengan melakukan tugas-tugas pekerjaan. QWL menunjukkan menyenangkan atau tidak senangnya pekerjaan karyawan di lingkungan kerja. Dalam penelitian Halal et al., (2022) QWL dapat diukur dengan indikator: 1) Partisipasi Pegawai; 2) Kompensasi Yang Adil; 3) Kebanggaan; 4) Menyelamatkan Lingkungan; 5) Pengembangan Karir; 6) Resolusi Konflik; 7) Komunikasi.

Kinerja Individu

Kinerja seseorang adalah perpaduan antara keahlian, upaya, serta peluang yang berhasil diukur melalui segi hasil, jadi kinerja bukanlah tentang ciri-ciri individu yang diperlihatkan seseorang, tetapi segala sesuatu yang sudah dan bakal dilakukan seseorang (Surijadi & Musa, 2020). Menurut Budiyanto & Mochklas, (2020) Kinerja individu dapat diukur menggunakan: 1) Keterampilan, 2) Kecakapan praktisnya, 3) Kompetensinya, 4) pengetahuan dan informasinya, 5) Keluasan pengetahuannya, 6) Sikap dan perilakunya, 7) Kebijakannya, 8) Kreatifitasnya, dan 8) Moralitas.



Gambar 2. Model Penelitian

Hipotesis

Work-Life Balance dan Quality Of Work Life

Alasan seseorang bekerja adalah untuk mencapai tingkat kualitas hidup (well-being) yang baik. Seorang karyawan yang merasa memiliki WLB tinggi cenderung mempunyai sedikit tingkat stress, mempunyai semangat kerja tinggi, serta memiliki hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja dan atasan. Kondisi tersebut menunjukkan keahlian karyawan dalam menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konflik pekerjaan-keluarga dan QWL berkorelasi secara signifikan pada karyawan yang mempelajari pengayaan pekerjaan paruh waktu (Talip et al., 2020). Dalam studi Halal et al., (2022) menyatakan work life balance dapat mempengaruhi quality work of life secara signifikan. Berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Bhola & Nigade, (2016) menyatakan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap quality of work life. Dengan adanya penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan dengan hipotesis, dibawah ini:

Hipotesis 1: Work-Life Balance mempengaruhi atas Quality Of Work Life

Work-Life Balance dan Kinerja Individu

Work life balance berpengaruh terhadap kinerja individu dapat dirasakan saat pribadi produktif ditempat kerja serta dirumah dengan sedikit self problem, menempatkan pekerjaan sebagai sikap karyawan di tempat kerja yang konsisten dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam penelitian Anugrah & Priyambodo, (2021) menghasilkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Individu dikarenakan individu memiliki keahlian mengendalikan self problem, dapat mengontrol stress dan memenuhi karakter dalam kehidupan individu maupun pekerjaan. Adanya riset sebelumnya maka dapat dikembangkan dengan hipotesis, dibawah ini:

Hipotesis 2: Work-Life Balance mempengaruhi atas Kinerja Individu

Emotional Intelligence dan Quality Of Work Life

Dalam penelitian yang dilakukan Setiadi Kusno, (2017) menghasilkan bahwa Emotional Intelligence dan berpengaruh terhadap Quality Of Work Life. Penelitian lain dilakukan Kumar & Seema, (2021) menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif antara Emotional Intelligence secara merata dengan Quality Of Work Life kerja. Berbeda dari hasil penelitian Farahbakhsh, (2012) menyatakan jika Quality Of Work Life kepala sekolah tinggi, tetapi dalam hal kecerdasan emosional, kepala sekolah rendah dibandingkan rata-rata kuesioner. Adanya penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan dengan hipotesis, dibawah ini:

Hipotesis 3: Emotional Intelligence mempengaruhi atas Quality Of Work Life

Emotional Intelligence dan Kinerja Individu

Emotional Intelligence memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu. Dari penelitian yang dilakukan Sulistyowati & Setyawan, (2007) menjelaskan jika Emotional Intelligence memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu. Berbeda dalam riset yang dilakukan oleh Hakiki et al., (2022) menghasilkan Emotional Intelligence belum mampu untuk meningkatkan kinerja. Penerapan Emotional Intelligence dalam kinerja akan memberikan hasil yang menonjol dalam pekerjaan. Adanya penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan dengan hipotesis, dibawah ini :

Hipotesis 4: Emotional Intelligence mempengaruhi atas Kinerja Individu

Quality of Work Life dan Kinerja Individu

Menurut hubungan antara Kinerja Individu dan Quality of Work Life umumnya menguntungkan. Peningkatan Quality of Work Life memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja Individu. Dalam penelitian yang dilakukan Ekahasbitha, (2018) menunjukkan jika quality of work-

life memiliki hubungan positif dengan kinerja. Dengan adanya penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan dengan hipotesis, antara lain :

Hipotesis 5: Quality of Work Life mempengaruhi atas Kinerja Individu

3. Metode Penelitian

Riset ini mengenakan analisis deskriptif. Analisis bertujuan guna menuturkan tiap karakter dari responden tiap-tiap variabel responden lewat presentase angka. Riset ini tercantum ke dalam riset kuantitatif dengan memakai prosedur Smart Partial Least Square (PLS) versi 4.0.

Mempelajari kondisi yang ada di lapangan serta keadaan yang sebenarnya terjadi merupakan bagian dari pengamatan lapangan atau Field Research pada jenis riset ini. Buku, catatan maupun hasil penelitian terdahulu menjadi acuan dalam membantu penyusunan pengamatan ini sebagai bahan referensi sehingga menggunakan pengamatan lapangan juga pada riste kali ini. Dimana riset ini membahas adakah pengaruh work-life balance dan emotional intelligence sebagai komponen penting untuk mencapai quality of work life dan kinerja individu.

Pengambilan sampling yang digunakan dengan kuesioner pada karyawan dengan memakai metode purposive sampling. Kriteria untuk Calon respoden yang harus dimiliki merupakan karyawan dari CV. Pusgitta Isyafani, Bella Belqis, Grosir Tas Gempol, UD. Putri Jaya, Bekerja dibawah 4 tahun dan berumur 20-60 tahun dengan jumlah 76 karyawan. Namun dari 76 karyawan kuesioner yang kembali berjumlah 59 kuesioner dari responden. Variabel Independen (X) yang digunakan untuk penelitian ini yakni work life balance (X1) dan emotional intelligence (X2). Variabel Dependen (Y) yang digunakan untuk penelitian ini yakni quality of work life (Y1) dan kinerja individu (Y2).

Analisis linier berganda merupakan teknik Analisis data yang digunakan. Langkah-langkah SmartPLS yang dilakukan yakni sebagai berikut :

1. Analisa outer model, digunakan untuk membenarkan jika measurement yang digunakan layak dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Analisa outer model dapat dilihat dari sebagian indicator melalui Convergent validity, Discriminant validity, Average Variance Extracted (AVE), Average Variance Extracted (AVE), dan Cronbach's Alpha.
2. Analisa inner model, digunakan sebagai pemastian jika model struktural yang dibentuk robust dan akurat. Evaluasi inner model bisa dilihat dari beberapa indikator yang melalui R square pada konstruk endogen, Estimate for Path Coefficient, Prediction relevance (Q Square) atau dikenal dengan Stone-Geissers.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penilaian Outer Model

Convergent Validity dan Reability

Parameter uji validitas konvergen (convergent validity) diketahui dengan melihat hasil output algoritma SmartPLS yang berupa outer loading dan Average Variant Extracted (AVE). Hasil penelitian menjawab hipotesis yang diajukan berdasarkan teknik analisis yang sudah dijelaskan. Hasil penelitian dilanjutkan dengan pembahasan yang memadai.

Tabel 2. Hasil validitas dan Reabilitas

Code	Item	Outer Loading	Cronbach's alpha	AVE	Composite Reability
WLB1	Di tempat kerja saya memberikan jam kerja yang fleksibel	0.823			
WLB2	Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain	0.808			
WLB3	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari	0.888	0.764	0.595	0.850
WLB4	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi				

Code	Item	Outer Loading	Cronbach's alpha	AVE	Composite Reability
EI1	Saat saya bekerja salah satu kemampuan dalam memahami perasaan,pikiran, serta evaluasi diri	0.783			
EI2	Saya dapat mengatur suasana hati dengan baik	0.874	0.864	0.712	0.908
EI3	Saya terbiasa memanfaatkan emosi untuk hal kebaikan	0.910			
EI4	Saya mampu memahami apa yang dirasakan orang lain	0.801			
QWL1	Saya mampu bekerja dalam tim	0.811			
QWL2	Karyawan memperoleh gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup	0.871			
QWL3	Karyawan bangga bekerja di tempat kerja ini	0.833			
QWL4	Tempat kerja saya peduli terhadap lingkungan masyarakat	0.816			
QWL5	Tempat kerja saya memberikan peluang pada karyawan untuk menyampaikan keluhan kerja mengenai jabatan	0.876	0.931	0.707	0.944
QWL6	Pimpinan/owner memberikan solusi dalam penyelesaian masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan	0.829			
QWL7	Komunikasi pimpinan dan karyawan selalu dilakukan sebelum aktivitas di mulai	0.850			
KI1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0.862			
KI2	Saya mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif	0.907			
KI3	Saya selalu menjaga keseimbangan hak dan kewajiban	0.848			
KI4	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai	0.887			
KI5	Saya bisa bekerja tanpa ada arahan dari pimpinan atau pihak manapun		0.925	0.595	0.940
KI6	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di tempat kerja	0.892			
KI7	Skill yang saya miliki sesuai bidang pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	0.786			
KI8	Saya hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	0.762			

Sumber: Hasil Olah Data PLS 4.0, 2023

Seperti yang ditunjukkan pada table 6, nilai keseluruhan dari outer loading tidak berada di bawah standart 0,05 dan nilai AVE juga >0,5. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi validitas. Selain itu, Parameter untuk melihat suatu konstruk reliabel adalah melihat nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 dan nilai Composite reliability harus > 0,7. Nilai Cronbach's alpha dari dimensi dan variabel penelitian yang ditunjukkan pada tabel dengan nilai atas >0,7, dapat diartikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini lulus uji reliabel. Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai Composite reliability mempunyai reliabilitas komposit yang baik karena nilai composite reliability nya >0.7.

Discriminant Validity
Cross loadings

Tabel 3. Cross loadings

	WLB	EI	QWL	KI
X1.1	0.823	0.732	0.712	0.736
X1.2	0.808	0.687	0.654	0.710
X1.3	0.888	0.795	0.690	0.794
X1.4	0.510	0.255	0.342	0.344
X2.1	0.676	0.783	0.594	0.672
X2.2	0.693	0.874	0.722	0.795
X2.3	0.789	0.910	0.700	0.806
X2.4	0.695	0.801	0.624	0.657
Y1.1	0.654	0.626	0.811	0.705
Y1.2	0.656	0.655	0.871	0.800
Y1.3	0.605	0.545	0.833	0.763
Y1.4	0.622	0.706	0.816	0.760
Y1.5	0.694	0.728	0.876	0.827
Y1.6	0.728	0.719	0.829	0.843
Y1.7	0.753	0.631	0.850	0.849
Y2.1	0.763	0.769	0.848	0.862
Y2.2	0.777	0.765	0.865	0.907
Y2.3	0.689	0.747	0.829	0.848
Y2.4	0.721	0.710	0.877	0.887
Y2.5	0.605	0.394	0.404	0.520
Y2.6	0.836	0.815	0.852	0.892
Y2.7	0.606	0.770	0.708	0.786
Y2.8	0.696	0.650	0.674	0.762

Sumber: Hasil Olah Data PLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa korelasi konstruk dari variabel QWL dan KI, dengan nilai indikator yang lebih tinggi daripada korelasi konstruk yang lainnya. Terkait demikian, dapat dikatakan bahwa setiap indikator telah mempunyai nilai *discriminant validity* baik.

Fornell-Lacker Criterion

Fornell-Lacker Criterion dipakai untuk menilai validitas diskriminan yang membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model.

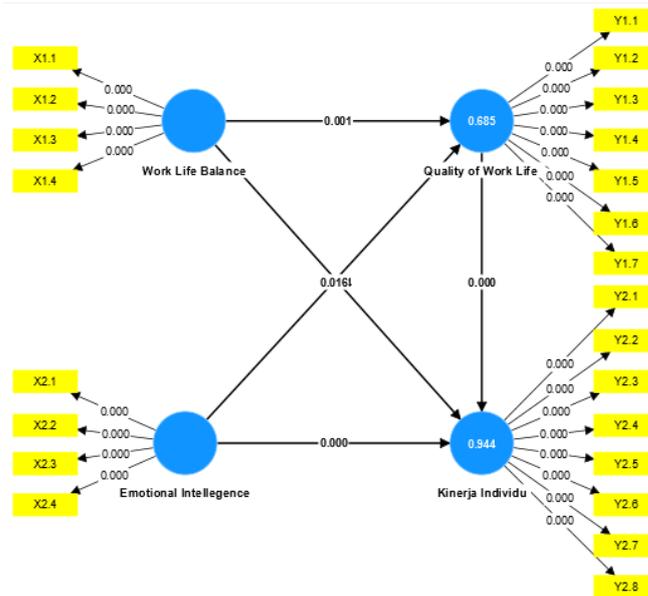
Tabel 4. Fornell-Lacker Criterion

Variabel	WLB	EI	QWL	KI
Work Life Balance	0.771	0.846	0.803	0.871
Emotional Itelleence		0.844		
Qulity Of Work Life		0.785	0.841	0.945
Kinerja Individu		0.872		0.817

Sumber: Hasil Olah Data PLS 4.0, 2023

Berdasarkan table 8, dapat diketahui jika akar kuadrat AVE pada konstruk WBL sebesar 0,771 dibandingkan dengan korelasi antara konstruk lainnya. Konstruk EI memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,844 lebi tinggi dibandingkan konstruk lainnya. Terkait demikian, dapat ditarik kesimpulan, seluruh konstruk pada setiap model ini telah sesuai dengan kriteria *discriminant validity*.

Inner Model (Model Struktural)



Gambar 3. Inner Model

R square pada konstruk endogen

Tabel 5. R square

	R-square	R-square adjusted
Quality of work Life	0.685	0,677
Kinerja Individu	0.944	0,942

Sumber: Hasil Olah Data PLS 4.0, 2023

Berdasarkan Tabel diatas, didapatkan nilai R-Square untuk variabel Quality of work Life sebesar 0,685 atau 68,5%, sedangkan variabel Kinerja Individu sebesar 0,944 atau 94,2%. jika nilai R-Square pada kategori tinggi dengan rentang nilai 71%-100%. Sehingga hasil pengujian model structural diperoleh nilai R-Square dalam kategori tinggi untuk variable kinerja individu. Sedangkan variable quality of work life dikatakan sedang.

Estimate for Path Coefficients

Pengujian hipotesis menggunakan kriteria 1,96, dinyatakan berpengaruh jika memperoleh nilai t-statistic lebih dari 1,96

Tabel 6. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values (STDEV)
Work Life Balance -> Quality of Work Life	0.487	0.494	0.140	3.476	0.001
Work Life Balance -> Kinerja Individu	0.166	0.161	0.068	2.455	0.014
Emotional Intellegence -> Quality of Work Life	0.373	0.369	0.155	2.407	0.016
Emotional Intellegence -> Kinerja Individu	0.247	0.251	0.068	3.635	0.000
Quality of Work Life -> Kinerja Individu	0.618	0.618	0.057	10.761	0.000

Sumber: Hasil Olah Data PLS 4.0, 2023

Berdasarkan Tabel tersebut variabel WLB terhadap QWL memperoleh nilai koefisien sebesar 0.487 dengan nilai positif. Variabel WLB terhadap variabel KI sebesar 0.166: nilai positif. Variabel EI terhadap variabel QWL sebesar 0.373: nilai positif. Variabel EI terhadap KI sebesar 0.247 Variabel QWL terhadap KI 0.618. Artinya secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Berdasarkan table 10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel QWL memperoleh nilai t-statistic: 3,486 > 1,96 dan nilai P-value: 0,001. Artinya QWL berpengaruh signifikan terhadap QWL.
- Variabel WBL memperoleh nilai t-statistic: 2,455 > 1,96 dan nilai P-value: 0,014. Artinya WBL berpengaruh signifikan terhadap KI.
- Variabel EI memperoleh nilai t-statistic: 2,407 > 1,96 dan nilai P-value: 0,016. Artinya EI berpengaruh signifikan terhadap QWL.
- Variabel EI memperoleh nilai t-statistic: 3,635 > 1,96 dan nilai P-value: 0,000. Artinya EI berpengaruh signifikan terhadap KI.
- Variabel QWL memperoleh nilai t-statistic: 10,761 > 1,96 dan nilai P-value: 0,000. Artinya QWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Prediction relevance (Q Square)

Untuk mengetahui kapabilitas prediksi digunakan Stone-Geisser Q Square Test dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

Dimana, R_1^2 dan $R_2^2 = R$ -square variabel endogen pada model persamaan. $Q^2 =$ nilai Q-Square. Sehingga,

$$\begin{aligned} &= 1 - (1 - 0,944^2) (1 - 0,685^2) \\ &= 1 - (1 - 0,891136) (1 - 0,469225) \\ &= 1 - (0,108864) (0,530775) \\ &= 1 - 0,0577822896 \\ &= 0,9422177104 \end{aligned}$$

Berdasarkan Persamaan 1, diperoleh Q^2 sebesar 0,9422177104 lebih dari 0, sehingga nilai observasi sudah dinyatakan baik.

Model Fit

Penentuan suatu model fit yang baik dapat dilihat dari nilai NFI, kemudian dihitung nilai persen (x100) sehingga diperoleh nilai tersebut.

Tabel 7. Model Fit

	Saturated Model (Saturated)	Model Estimate
SRMR	0.084	0.084
d_ULS	1.966	1.966
d_G	2.444	2.444
Chi-square	862.912	862.912
NFI	0.647	0.647

Sumber: Hasil Olah Data PLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai NFI sebesar 0,647 dan dipersenkan (x100) mempunyai nilai sebesar 64,7 % sehingga nilai model fit tersebut sudah dinyatakan baik. Sedangkan nilai SRMR sebesar 0,084 sehingga nilai SRMR tersebut belum diterima atau dikatakan tidak fit karena nilai tidak < 0,08.

Pembahasan

H1: Work-Life Balance berpengaruh terhadap Quality Of Work Life

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Quality Of Work Life. Hasil ini menandakan bahwa hasil

uji H1 menunjukkan bahwa Work-Life Balance mampu meningkatkan Quality Of Work Life secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Work-Life Balance yang dirasakan karyawan akan dapat meningkatkan Quality Of Work Life karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Halal et al., (2022) yang menyatakan work life balance dapat mempengaruhi quality work of life secara signifikan.

H2: Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Work-Life Balance memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Individu. Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif. Karyawan harus memiliki kemampuan mengatur waktu agar Work-Life Balance tercapai, sedangkan bagi perusahaan harus lebih memperhatikan Work-Life Balance agar Kinerja Individu tetap terjaga Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Individu karena manusia mempunyai keahlian guna mengontrol kesulitan individu, mengelola tekanan serta berperan di dalam aktivitas individu beserta profesional mereka. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Anugrah & Priyambodo, (2021) menghasilkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Individu.

H3: Emotional Intelligence berpengaruh terhadap Quality Of Work Life

Berdasarkan hasil berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variable Emotional Intelligence memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Quality of Work Life. Hal ini menandakan bahwa emotional intelligence mampu memberikan pengaruh yang cukup besar bagi quality of work life. Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik dan kecerdasan emosional kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi. Oleh karena itu, pemahaman dasar mengenai kecerdasan emosional dan Quality Of Work Life sangat penting supaya dapat mengontrol keselarasan yang baik antara aktivitas kerja dan aktivitas individu seseorang sehingga baik karyawan maupun organisasinya dapat menjadi produktif dan mengalami Quality Of Work Life yang tepat. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Kumar & Seema, (2021) menghasilkan bahwa bahwa terdapat hubungan positif antara Emotional Intelligence secara merata dengan Quality Of Work Life kerja.

H4: Emotional Intelligence berpengaruh terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Emotional Intelligence bahwa memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu. Mengrujuk pada keahlian yang menandai perasaan pribadi perasaan orang lain. Kecakapan emosional adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Sulistyowati & Setyawan, (2007) menjelaskan jika Emotional Intelligence memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu.

H5: Quality Of Work Life berpengaruh terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variable Quality Of Work Life memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Individu bahwa secara positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja individu artinya kinerja individu dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas kehidupan

kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Ekahasbitha, (2018) menunjukkan jika quality of work-life memiliki hubungan positif dengan kinerja.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Waktu penyebaran kuisioner yang terbatas, karena karyawan memiliki jam sibuk sehingga sulit ditemui untuk mengisi kuesioner. Manfaat yang diharapkan bagi peneliti selanjutnya adalah bertambahnya pemahaman teori yang diperoleh dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan bahwa secara parsial variable Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap variable Quality Of Work Life. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin berkualitas tingkat work life balance maka semakin tinggi quality of work life. Selanjutnya variable Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin berkualitas tingkat Work Life Balance maka semakin meningkat kinerja individu. Variable Emotional Intelligence berpengaruh signifikan terhadap variable Quality Of Work Life. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin baik mengendalikan emotional intelligence maka semakin meningkat quality of work life. Variable Emotional Intelligence berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin baik mengendalikan emotional intelligence maka semakin meningkat kinerja individu. Selanjutnya, variable Quality of Work Life berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Individu. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin baik quality of work life maka semakin meningkat kinerja individu.

Daftar Pustaka

- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wfh. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19(April), 340–349.
- Arta, D. N. C., Makduani, R., Rozi, F., Taufik, M., & Nusa, Y. (2023). The role of career adaptability to emotional intelligence and work values: Literature review. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1270–1279.
- Atma, A. (2022). *Lebarkan Sayap, UMKM Grosir Tas Gempol Pasuruan Buka Cabang Baru*. Beritajatim. <https://beritajatim.com/ekbis/lebarkan-sayap-umkm-grosir-tas-gempol-pasuruan-buka-cabang-baru/>
- Bhola, S., & Nigade, J. (2016). Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry. *Pravara Management Review*, 15(September), 30–45.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Delone, W., & McLean, E. (1992). *Information systems success: The quest for the dependent variable*.
- Ekahasbitha, L. J. (2018). *Hubungan Antara Quality Of Work-Life Dan Work-Life Balance Dengan Kinerja Guru Paud Di Kota Malang*.
- Farahbakhsh, S. (2012). The Role of Emotional Intelligence in Increasing Quality of Work Life in School Principals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 31–35. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.062>
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence*.

- Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence*.
- Hakiki, Purwanto, A., & Mulyono. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 8(1), 49–66. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1830/0>
- Halal, V., Pratama, M., & Srimulyani, V. A. (2022). *Quality of Work Life sebagai Mediator Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Quality of Work Life as a Mediator on the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction*. December. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v9i1.7915>
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Kumar, P. S. B. V. D. S., & Seema, M. (2021). A Study on Impact of Emotional Intelligence on Quality of Work Life among employees of XYZ Company. *Volatiles & Essent. Oils*, 8(4), 1272–1282.
- Lios, E., & Tarigan, J. (2006). *Pengaruh Strategic Leadership Terhadap Competitive Advantage Melalui Organizational Learning Sebagai Variabel Intervening*. 231–240.
- Nainggolan, A. (2018). Competitive Advantage dan Upaya Meningkatkan Laba Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Octavianur, E. S. (2016). *Pusgita, Pusat Industri Tas Grosir Jujugan Wisatawan*. Kabarsidoarjo. <https://kabarsidoarjo.com/2016/05/01/pusgita-pusat-industri-tas-grosir-jujugan-wisatawan/>
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). *Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja*. 01, 1–11.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Setiadi Kusno, E. (2017). *Effect of emotional intelligence on quality of work life (qwl) on operational employees in tangerang city*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Sulistiyowati, S., & Setyawan, I. (2007). Pengaruh Emotional Intellegence Terhadap Kinerja Individu. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 45–58.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Talip, D. S. N. A., Hassan, Z., Kasa, M., Sabil, S., & Ibrahim, D. K. A. (2020). The Relationship of Work Life Balance and the Quality of Life among Employees Studying Part Time. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(14), 270–284. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i14/8573>