

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO***EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH IN MANADO*

Oleh:

**Gabriella Maretta<sup>1</sup>**  
**Frederik G Worang<sup>2</sup>**  
**Lucky Dotulong<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[gegeumbob@gmail.com](mailto:gegeumbob@gmail.com)<sup>2</sup>[fworang@gmail.com](mailto:fworang@gmail.com)<sup>3</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

**Abstrak :** Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional baik secara simultan ataupun parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa baik secara simultan ataupun parsial *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih memperhatikan terkait *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional di dalam perusahaan karena dua faktor tersebut merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Work life balance, kecerdasan emosional, kinerja karyawan*

**Abstract:** In a company, existing employees or human resources are required to contribute and perform well to the company where they work, by contributing and performing well to the company, the company can achieve the targets and vision and mission that has been set, because the level of The success of a company can be measured by the performance given by employees to the company. Performance is the standard of an employee's work that has been achieved and contributed to the company. In improving the performance of an employee, of course, there are supporting factors that need to be considered for a manager or company leader in order to increase the level of success of the company. This study aims to determine the effect of *Work Life Balance* and *Emotional Intelligence* either simultaneously or partially on the performance of employees of PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. The analytical method used is multiple linear regression. The results of hypothesis testing found that either simultaneously or partially *Work Life Balance* and *Emotional Intelligence* have a significant effect on employee performance at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. For PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado to pay more attention to *Work Life Balance* and *Emotional Intelligence* within the company because these two factors are supporting factors in improving employee performance.

**Keywords:** *Work life balance, emotional intelligence, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah WLB atau *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional.

*Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. *Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama, dimana *Work Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Penelitian ini juga membahas faktor kecerdasan Emosional. Kecerdasan Intelektual (IQ) ada kecerdasan lain yang membantu seseorang sukses yakni Kecerdasan Emosional (EQ). Bahkan secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Klaim ini memang terkesan seperti dibesarkan meskipun ada beberapa penelitian yang menunjukkan kebenaran ke arah sana. Sebuah studi bahkan menyebutkan IQ hanya berperan 4%-25% terhadap kesuksesan dalam pekerjaan, sisanya ditentukan oleh EQ atau faktor-faktor lain di luar IQ tadi.

PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado merupakan perusahaan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan Kredit dan Perbankan Wilayah Sulutgo berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2015:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, Muljati, dan Mudiarta, 2015:5).

## Kinerja Karyawan

Kinerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, menurut Sutrisno (2015:128) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana, Muljati, dan Mudiarta (2015:211) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:125), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

## Work Life Balance

*Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2015:85), program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupannya dan pekerjaan, yang termasuk flexitime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian diatas, *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program family friendly benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

## Kecerdasan Emosional

Kecerdasan menurut Robbins dan Judge (2015:89) bahwa ada suatu konsepsi lama tentang kekuatan (power) yang dapat melengkapi akal pikiran manusia dengan gagasan abstrak yang universal, untuk dijadikan sumber tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan demikian dalam bahasa Yunani disebut *nuos*, sedangkan penggunaan kekuatan tersebut disebut *noesis*. Kedua istilah tersebut kemudian dalam bahasa Latin dikenal sebagai *intellectus* dan *intelligentia*. Selanjutnya, dalam bahasa Inggris masing-masing diterjemahkan sebagai *intellect* dan *intelligence*. Transisi bahasa tersebut, ternyata membawa perubahan makna yang mencolok. *Intelligence*, yang dalam bahasa Indonesia kita sebut inteligensi (kecerdasan), semula berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata, tetapi kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain.

Berkaitan dengan hakikat emosi, Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa *Emotion is the perception of bodily changes which occur in response to an event*. Emosi adalah persepsi perubahan jasmaniah yang terjadi dalam memberi tanggapan (*respons*) terhadap suatu peristiwa. Definisi ini bermaksud menjelaskan bahwa pengalaman emosi merupakan persepsi dari reaksi terhadap situasi. Setelah mengetahui apa itu kecerdasan (inteligensi) dan apa itu emosi, selanjutnya akan dibahas tentang *Emotional Intelligence* (EI) atau biasanya dikenal dengan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Robbins dan Judge, 2015).

## Penelitian Terdahulu

Widati. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe

Mamangkey, Tewel, & Trang, (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado. Pihak manajemen SDM sebaiknya meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari manajemen dapat tercapai dan terlaksana.

Lansart, Tewel, & Dotulong. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisaional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekertariat Daerah Pemerintah Provinsi

Sulawesi Utara. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara; Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara; Keadilan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara hendaknya diperhatikan Variabel Kecerdasan emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas *Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional (X)*, terhadap variabel terikat *Kinerja karyawan (Y)*.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank SulutGo Manado, Jl. Sam Ratulangi No.9, Wenang Utara, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara 95111. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2021 – Mei 2021.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berjumlah 189 orang karyawan tetap. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk menghitung jumlah sampel minimum yang dibutuhkan menggunakan Rumus Slovin. Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang didapatkan adalah sejumlah 128 Responden.

Teknik sampling secara umum teknik sampling dibagi menjadi dua; yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Pada probability sampling setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, sedangkan pada non-probability sampling seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik probability sampling. Cara yang digunakan adalah convenience sampling yaitu sebuah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan saja, peneliti memilih populasi berdasarkan yang dirasa bersedia untuk menjadi responden dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan..

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

#### Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu

instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2016:97).

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

a)  $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b)  $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

b.  $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.741	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.794	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.855	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.704	0.172	0,000	0,05	Valid
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.736	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.725	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.640	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.392	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.641	0.172	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.600	0.172	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.740	0.172	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.495	0.172	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.586	0.172	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.791	0.172	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )	0.772	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0.617	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.653	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

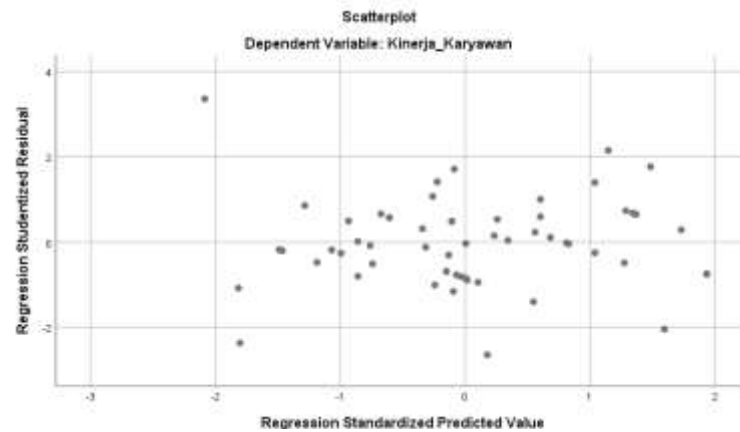
Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

**Uji Multikolinearitas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )	0.627	1.594	Non multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0.627	1.594	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

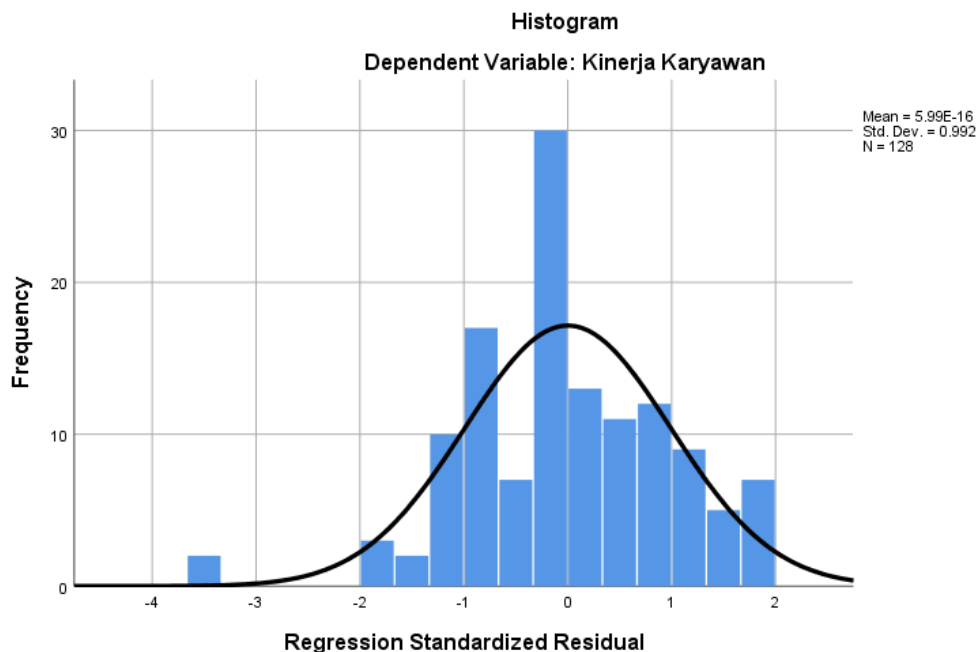
**Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**  
*Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022*

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y)

**Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**  
*Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022*

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.317	1.488			5.590	.000		
	<i>Work Life Balance</i>	.328	.099	.293		3.313	.001	.627	1.594
	Kecerdasan Emosional	.343	.076	.398		4.500	.000	.627	1.594

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 8,317 + 0,328X_1 + 0,343X_2$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 8,317 memberikan pengertian bahwa jika faktor *Work Life Balance*, dan Kecerdasan Emosional tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 8,317%.
2. Untuk variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila *Work Life Balance* ( $X_1$ ) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,328%.
3. Untuk Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,343%.

## Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.566	2	81.283	39.396	.000 <sup>b</sup>
	Residual	257.903	125	2.063		
	Total	420.469	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, *Work Life Balance*

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$  atau *Work Life Balance*, variabel  $X_2$  atau Kecerdasan Emosional berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* ( $X_1$ ), dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

## Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai thitung untuk variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) sebesar 3,313 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya *Work Life Balance* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ( $H_2$ ) dapat diterima
2. Nilai thitung untuk variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) sebesar 4,500 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ( $H_3$ ) dapat diterima.



## Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X1, dan X2 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X1 atau Work Life Balance, variabel X2 atau Kecerdasan Emosional berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Work Life Balance (X1), dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Kinerja Karyawan, memiliki keterkaitan yang kuat, dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Karyawan.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berfokus pada Kinerja Karyawan nya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan faktor Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan signifikan. Jika Kinerja Karyawan meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Work Life Balance dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tabel, maka diperoleh Nilai thitung untuk variabel Work Life Balance (X1) sebesar 3,313 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Work Life Balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang **positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan di pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan" diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4, maka diperoleh Nilai thitung untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 4,500 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara simultan Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih memperhatikan terkait Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional di dalam perusahaan karena dua faktor tersebut merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lansart, T. A., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>. Diakses tanggal: 6/04/2021
- Mamangkey, L. A., Tewel, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah BANK BRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21294>. Diakses tanggal: 6/03/2021
- Mustafa, Z. E. (2018). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Robbins, S. P., and Judge, T. T. (2015). *Perilaku Organisasional*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widati, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. *Jurnal Manajemen Lakidende: Economic & Business*, 1(1), 1-8. <https://ojs.feb.unilaki.ac.id/index.php/feb/article/view/16> Diakses tanggal: 6/03/2021