

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP JOB SATISFACTION KARYAWAN YANG TELAH MENIKAH PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA MANADO

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON JOB SATISFACTION OF MARRIED EMPLOYEES AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH MANADO

Oleh:

Glorya Valensia Kumakauw¹
Lucky O.H. Dotulong²
Indrie Debbie Palandeng³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹valensiaglo12@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³indriedebbie@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh work life balance dan emotional intelligence terhadap job satisfaction karyawan yang telah menikah pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Job Satisfaction merupakan penilaian perasaan yang positif yang melibatkan tingkat kepuasan individu dengan melibatkan sejumlah hal seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah menikah pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado, yang berjumlah 96 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda purposive sampling dengan kriteria slovin sebagai teknik pengambilan sampel, jumlah sampel sebanyak 49 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Secara simultan Work Life Balance dan Emotional Intelligence terhadap Job Satisfaction berpengaruh, (2) Work Life Balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction, (3) Secara parsial Emotional Intelligence signifikan mempengaruhi Job Satisfaction

Kata Kunci: *Work Life Balance, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Bank SulutGo*

Abstract: The purpose of this study is to determine the influence of work life balance and emotional intelligence on job satisfaction of married employees at "PT. Bank SulutGo, Main Branch of Manado. Job Satisfaction is an assessment of positive feelings that involves the level of individual satisfaction by involving a number of things such as salary, job security, working conditions. The population in this study were married employees at PT. Bank SulutGo, Main Branch of Manado, totaling 96 people. This study used multiple linear regression analysis techniques purposive sampling with slovin criteria as the sampling technique, the number of samples was 49 respondents. The results of this study indicate that: (1) Simultaneously Work Life Balance and Emotional Intelligence have an effect on Job Satisfaction, (2) Work Life Balance partially has a significant effect on Job Satisfaction, (3) Partially Emotional Intelligence significantly affects Job Satisfaction.

Keywords: *Work Life Balance, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Bank SulutGo*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mencakup tenaga kerja atau karyawan, dengan fokus pada potensi individu, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bisnis. Secara keseluruhan, karyawan merupakan faktor pengendali utama dalam keberlanjutan perusahaan, merupakan Individu yang unggul dan mampu merespons berbagai kondisi serta memberikan kontribusi optimal bagi keberhasilan organisasi. Dalam menjalankan peran, karyawan memikul berbagai tanggung jawab dan tantangan baik aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan sebagai individu yang menghadapi masalah

kehidupan pribadinya. Mewakili aset paling berharga, karyawan mencakup individu yang sudah menikah dan lajang, serta jabatan yang berbeda-beda.

Setiap perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas sangat bergantung pada kepuasan kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam peran mereka, hal itu berdampak positif pada organisasi. Menurut Ahdiyat (2022:172), kepuasan kerja mencakup ciri-ciri individu yang mencerminkan perasaan dan sikap yang disukai seseorang terhadap pekerjaannya. Biasanya, salah satu cara untuk mengukur kepuasan kerja adalah melalui persepsi karyawan terhadap peran mereka, yang mungkin mencakup kepuasan atau ketidakpuasan secara keseluruhan terhadap berbagai aspek seperti lingkungan kerja, kolega, atau gaji. Karyawan yang puas cenderung lebih berdedikasi, gembira, dan efektif dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor-Faktor tersebut antara lain *Work-Life Balance* dan *Emotional Intelligence*.

Work-Life Balance merupakan konsep yang mengacu pada kemampuan dalam mengatasi dan menyesuaikan kesibukan antara dunia kerja dan kehidupan, *Work-Life Balance* tidak hanya berbicara tentang membagi waktu semata akan tetapi mengenai kontribusi terhadap kesejahteraan, kepuasan dan kondisi fisik maupun mental karyawan. Ketika karyawan terlalu fokus pada karier atau kehidupan pribadinya, hal ini dapat menimbulkan dampak buruk pada salah satu bidang tersebut. *Work-Life Balance* sebagai sebuah solusi dalam meminimalisir masalah karena kurang seimbangnya peran ganda. Adanya *work-life balance* dalam dunia kerja karyawan dapat mempengaruhi cara kerja serta tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya diperusahaan.

Penelitian ini juga membahas *Emotional Intelligence*. *Emotional Intelligence* merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan, memahami, mengelola dan menggunakan emosi secara efektif. Tingginya tingkat *Emotional Intelligence* pada karyawan dapat lebih baik mengatasi stress yang terjadi. Health Minds American Psychiatric Association (2024) dari tahun 2023 tingkat stress yang terjadi pada orang dewasa lebih besar, mengenai keuangan pribadi, Kesehatan fisik dan Kesehatan mental serta hubungan dengan teman dan keluarga. Berdasarkan hal tersebut pentingnya untuk memiliki *emotional intelligence* dalam mengelola diri Don Bosco, (2023:2) mengemukakan bahwa kapasitas untuk mengendalikan perasaan/mood diri sendiri serta orang lain, mengidentifikasi, memahami, dan berkomunikasi diwujudkan dalam *Emotional Intelligence*. *Emotional intelligence* memungkinkan kita berempati, membentuk hubungan yang kuat, mengendalikan stres, mendorong diri sendiri, dan berkomunikasi dengan jelas. Kapasitas untuk menafsirkan dan memahami ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan perilaku sosial orang lain. Hal ini membantu mengembangkan dan menjaga hubungan yang sehat, memahami norma-norma sosial, dan melakukan percakapan produktif dalam berbagai konteks sosial.

Terkait dengan *Job Satisfaction* PT. Bank SulutGo telah menetapkan struktur dan skala gaji yang dirancang untuk memberikan berbagai manfaat, termasuk asuransi, cuti, dan gaji. Selain itu, Melihat dari data status perkawinan karyawan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja berstatus telah menikah, oleh sebab itu PT. Bank SulutGo menawarkan serangkaian manfaat yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan di tempat kerja. PT Bank SulutGo merupakan perusahaan yang fokus dalam memenuhi kebutuhan nasabahnya, terutama dengan menghimpun dana dari masyarakat untuk selanjutnya disalurkan kembali melalui fasilitas pinjaman dalam bentuk kredit. Setiap posisi atau bagian dalam organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab penting yang berbeda-beda, serta tingkat beban yang berbeda-beda, namun semuanya terkait dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Perbedaan antar bagian atau posisi biasanya didasarkan pada masa kerja dan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan observasi tuntutan pekerjaan sering kali mengganggu waktu keluarga, karena karyawan berusaha menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu. Keadaan ini menimbulkan perasaan bosan dalam bekerja, istirahat yang kurang, dan kesulitan dalam manajemen emosional. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi, dan terkadang membiarkan masalah pribadi masuk ke dalam tanggung jawab profesional mereka, Selain itu, permasalahan seputar promosi telah mengakibatkan ketegangan hubungan antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Job Satisfaction* Karyawan yang telah menikah Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Job Satisfaction* karyawan yang telah menikah pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* karyawan yang telah menikah pada

3. Untuk mengetahui pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Satisfaction karyawan yang telah menikah pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Thamrin (2020:10) manajemen sumber daya manusia menggambarkan sebagai kombinasi keterampilan logis dan fisik yang melekat pada diri seseorang, dengan perilaku dan karakter yang dibentuk oleh faktor genetik dan lingkungan. Pemenuhan kebutuhan yang mendorong prestasi kerja dicapai dengan mengejar keinginan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan upaya pengelolaan untuk membina hubungan antar individu sebagai sarana mencapai tujuan secara efisien dan efektif..

Job Satisfaction

Menurut Ansori, (2020) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) pandangan dan pemikiran positif atau negatif mengenai pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh penilaian terhadap karakteristik pekerjaan. *Job satisfaction* dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, juga prestasi kerja yang dapat dinikmati diluar maupun dalam pekerjaan (Hasibuan 2023:202). Adapun faktor-faktor yang mendukung *job satisfaction* antara lain : Gaji, Promosi, Hubungan Kerja , Bekerja sendiri dan Pengawasan (Robbins dan Judge, 2024)

Work-Life Balance

Work- Life Balance merupakan keadaan dimana seorang individu tau pekerja berusaha untuk mencapai seimbangny kehidupan pribadi dan kerjaan. (Wardani & Firmansyah,2021:8). *Work-Life Balance* merupakan Keadaan yang sejahtera yang ditunjukkan dari dalam diri, memungkinkan seseorang berhasil mengelola berbagai tanggung jawab dirumah, ditempat kerja dan lingkungan masyarakat. Keseimbangan kehidupan kerja yang dapat meningkatkan kesehatan mental, emosional, keluarga dan masyarakat sekaligus mengurangi dampak negatif seperti depresi dan stres didefinisikan secara berbeda pada setiap individu (Saleh et al., 2020) Adapun indikator *Work-Life Balance* menurut Gunawan et al (2019); 1). Keseimbangan Waktu, 2). Keseimbangan Keterlibatan, 3). Keseimbangan Kepuasan.

Emotional Intelligence

Menurut Goleman & Dale (2020) emosi menggambarkan mental atau perasaan yang spontan dan tidak disengaja sering memicu respons fisik baik emosi positif maupun emosi negatif. Jika tidak ada emosi, tidak akan ada kecerdasan emosional yang diperlukan untuk membedakan antara pengalaman yang diinginkan dan yang tidak, menurut Robbins & Judge, (2024) *Emotional Intelligence* merupakan Kapasitas untuk secara efektif mengenali, mengatur, dan menggunakan kekuatan sendiri dan orang lain. Ini adalah mampu mengidentifikasi emosi, memahami bagaimana mereka mempengaruhi pikiran dan perilaku, dan mampu mengelolanya secara konstruktif.

Berdasarkan pengertian diatas, *Emotional Intelligence* adalah kemampuan motivasi diri, ketekunan, pengendalian diri, pengaturan suasana hati, dan kapasitas untuk mengidentifikasi, berkomunikasi, dan mengatur emosi baik dalam diri sendiri maupun orang lain adalah bagian dari. *Emotional Intelligence* juga mendorong kerja tim kooperatif tanpa konfrontasi, memungkinkan individu untuk secara efektif mengelola emosi, mengatasi tantangan, membentuk hubungan yang sehat, dan membuat keputusan yang tepat.

Penelitian Terdahulu

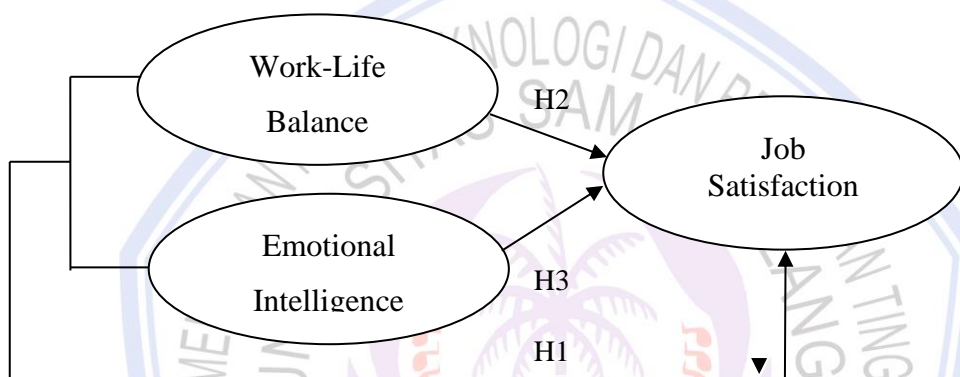
Penelitian Rampi, Lengkong, Wenas (2024). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja di Hotel Sutranraja Amurang. Variabel kunci yang dipertimbangkan meliputi motivasi karyawan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sampel sebanyak lima puluh orang dipilih dengan menggunakan pendekatan saturasi total. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk pengujiannya. Pengujian yang dilakukan meliputi analisis regresi linier berganda, evaluasi asumsi klasik (meliputi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas), serta penilaian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi). Temuan menunjukkan bahwa di Hotel Sutranraja Amurang, motivasi karyawan dan keseimbangan

kehidupan kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, bersama dengan komitmen organisasi. dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

Penelitian dari Rangu, Dotulong, Worang (2024) Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode purposive sampling digunakan, dengan melibatkan 100 partisipan dari PPPUPD dan auditor profesional dalam penelitian ini. Pemodelan persamaan struktural (SEM) dimanfaatkan melalui aplikasi SmartPLS versi 3. Temuan menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian dari Pinangkaan, Mangantar, Tielung (2022). Penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dipengaruhi baik secara parsial atau simultan oleh *emotional intelligence* dan *Work-Life Balance*. Data dikumpulkan dari 56 responden yang bekerja di PT Kumala Motor Cemerlang Manado. Analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda sebagai metodenya. Temuan menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Kumala Motor Cemerlang Manado jika dipertimbangkan secara bersama-sama.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H₁: *Work-Life Balance* dan *Emotional Intelligence* diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap *Job Satisfaction* Karyawan yang telah menikah pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado
- H₂: *Work-Life Balance* diduga signifikan berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* Karyawan yang telah menikah pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado.
- H₃: *Emotional Intelligence* diduga signifikan berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* Karyawan yang telah menikah pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2023:16) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metodologi tradisional yang berakar pada positivisme, berpegang pada standar ilmiah seperti empiris, obyektif, terukur, rasional, dan metodologis. Metode survei berfungsi untuk mengumpulkan informasi mengenai sikap, keyakinan, dan hubungan antar faktor karakteristik tertentu melalui penggunaan sampel yang dipilih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian di laksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Lokasi penelitian dilakukan pada PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado Jl. Sam Ratulangi No. 9 Manado. Untuk waktu penelitian yaitu enam bulan, dimulai dari persiapan sampai dengan akhir penelitian.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi mengacu pada wilayah tertentu yang ditentukan oleh karakteristik dan kondisi tertentu. Menurut Hafsiyah (2023), mencakup seluruh unsur, satuan pokok, atau satuan penelitian yang mempunyai ciri-ciri tertentu, yang menjadi titik fokus penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah menikah di PT Bank SulutGo Cabang Manado yang berjumlah 96 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah purposive sampling dengan menggunakan kriteria perhitungan Slovin. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 orang, maka sampel yang didapat 49 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Syafrida (2021), data merupakan komponen penting dalam proses penelitian, menekankan bahwa metode pengumpulan data harus selaras secara akurat dan konsisten dengan metodologi yang dipilih untuk memastikan bahwa hasil mencerminkan tujuan atau hipotesis penelitian asli. Kuesioner yang digunakan disusun berdasarkan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas tujuannya adalah untuk menunjukkan bahwa alat ukur dapat secara akurat mengidentifikasi apa yang hendak diuji. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data berfungsi sebagai alat ukur yang valid. Sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2023), temuan penelitian dianggap valid hanya dalam jangka waktu tertentu di mana data aktual mengenai subjek penelitian menunjukkan konsistensi. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Uji reliabilitas dijalankan untuk menjamin keakuratan hasil. Ketika alat ukur yang sama digunakan untuk beberapa pengukuran penyakit yang sama, hasilnya akan tetap konsisten. Reliabilitas adalah sejauh mana suatu pertanyaan dapat dipahami tanpa menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda dalam pemahaman tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) \geq 0,6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel residu dalam model regresi menunjukkan distribusi normal. Variabel residual dalam regresi "Sort Well" memiliki distribusi yang berdistribusi normal Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali 2021: 196).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam regresi yang dirancang dengan baik. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi dan nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai *tolerance* $<$ 0,10 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $>$ 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali 2021: 157).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:178) digunakan untuk memastikan apakah varians observasi residual suatu model regresi berbeda dengan varians observasi lainnya. Apabila masih terdapat variasi sisa antara satu dengan yang lain, maka disebut dengan heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F sebagaimana dijelaskan dalam (Imam Ghozali, 2021). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara bersamaan atau digabungkan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Gunakan nilai sig sebesar 0,05 (5%, $\alpha = 0,05$).

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148) uji statistik t ditentukan sejauh mana tindakan seseorang dapat dihubungkan dengan variasi suatu variabel terikat yang timbul dari dampak suatu variabel bebas terhadap variasi tersebut. Nilai sig diperhitungkan saat membuat kriteria keputusan. 0,05 (dimana α sama dengan 5%).

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berupaya menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Dalam penelitian ini, R square yang disesuaikan digunakan, yang menyoroti keterbatasan utama koefisien determinasi: koefisien determinasi dapat mempengaruhi jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Dengan setiap variabel tambahan, R^2 akan meningkat.

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

Bank SulutGo Cabang Utama Manado berfungsi sebagai bank pembangunan daerah yang berlokasi di Sulawesi Utara dan Gorontalo. Awalnya didirikan sebagai Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (PT. Bank Sulut) pada tanggal 13 Juni 1961, dan beroperasi di bawah kerangka hukum perseroan terbatas di sektor perbankan umum. Setelah beberapa kali mengalami perubahan nama dan status hukum, bank ini mengalami perubahan signifikan pada tahun 2016, berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 8 Mei 2016 dan telah disahkan oleh Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU0935695.AH.01.02. pada tanggal 23 september 2016 berubah nama menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo (PT. Bank SulutGo). PT. Bank SulutGo Cabang Utama dahulunya merupakan kantor pusat dapat dikatakan kantor pertama sebelum kantor pusat dibangun secara resmi pada 1 Agustus 2023. Kegiatan oprasional yang dahulunya dilakukan bersama kantor pusat sekarang menjadi cabang utama

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Item	Pearson Cor	Nilai Signifikan	Keterangan
X1 = Work Life Balance	X1.1	0.793	0.001	Valid
	X1.2	0.768	0.001	Valid
	X1.3	0.744	0.001	Valid
X2 = Emotional Intelligence	X2.1	0.677	0.001	Valid
	X2.2	0.681	0.001	Valid
	X2.3	0.777	0.001	Valid
	X2.4	0.782	0.001	Valid
	X2.5	0.714	0.001	Valid
Y = Job Satisfaction	Y.1	0.580	0.001	Valid
	Y.2	0.680	0.001	Valid
	Y.3	0.668	0.001	Valid
	Y.4	0.738	0.001	Valid
	Y.5	0.773	0.001	Valid
	Y.6	0.810	0.001	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1 diatas, Terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing masing pernyataan untuk variabel X1, X2 dan Y. Seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai sig lebih kecil dari 0.05. Demikian seluruh item pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0.648	Reliabel
Emotional Intelligence (X2)	0.774	Reliabel
Job Satisfaction (Y)	0.791	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

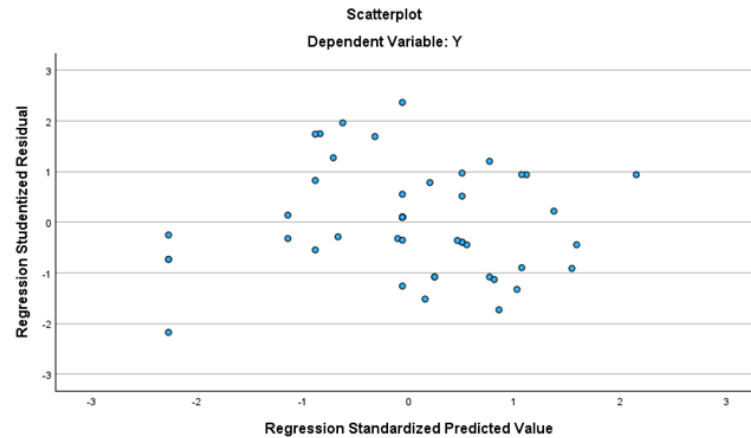
Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa semua koefisein menunjukkan alpha yang karena lebih dari 0.60 jadi dapat dikatakan masing masing variabel dari kusioner adalah reliabel.

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

Model	Tolerance	VIF
Work_Life_Balance	.497	2.013
Emotional_Intelligence	.497	2.013

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas, menunjukkan nilai tolerance value $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk meneliti *work-life balance* dan *emotional intelligence* terhadap *job satisfaction*.

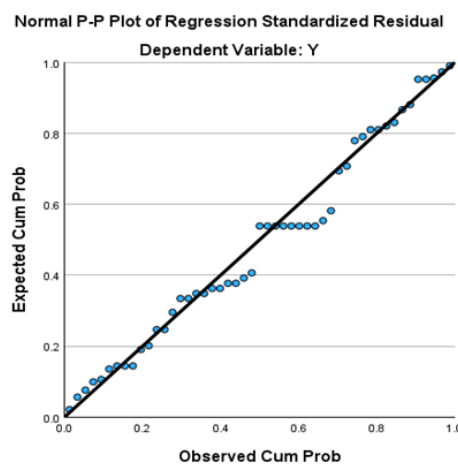
Uji Heterokedastisitas**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar 1 diatas, menunjukkan hasil uji koefisien parameter seluruh variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan adanya *scatter plot* dimana titik-titiknya tersebar dan tidak mengelompok pada titik ekstrimnya. Distribusinya seimbang di sekitar tanda nol tanpa membentuk pola yang jelas

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada variabel atau kelompok data, untuk melihat apakah data yang disebar berdistribusi normal atau tidak. Model data yang tiap variabelnya normal atau mendekati berarti model regresinya baik.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar 2 diatas, hasil uji P-Plot terlihat bahwa titik-titik variabel berada disekitar garis $Y=X$ atau menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya naik mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan data telah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	6.760	2.903		2.328	.024	
	Work Life Balance	.586	.286	.321	2.046	.046	.497 2.013
	Emotional Intelligence	.500	.199	.394	2.513	.016	.497 2.013

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4. Maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 6.760 + 0.586X_1 + 0.500X_2 + e$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda pada Tabel adalah 6.760 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa *work life balance* dan *emotional intelligence* nilainya adalah 0 (nol), maka nilai *job satisfaction* adalah sebesar 6.760
2. Koefisien regresi untuk *work life balance* adalah sebesar 0.586 hal ini menjelaskan setiap peningkatan sebesar satu satuan pada *work life balance* sementara *emotional intelligence* diasumsikan tetap, maka besarnya *job satisfaction* akan mengalami peningkatan sebesar 0.586.
3. Koefisien regresi untuk variabel *emotional intelligence* adalah sebesar 0.500, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada *emotional intelligence* sementara *work life balance* diasumsikan tetap, maka besarnya *job satisfaction* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.500.

Uji Simultan (Uji F)

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

Tabel 5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.922	2	88.961	17.904	<.001 ^b
	Residual	228.568	46	4.969		
	Total	406.490	48			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence, Work Life Balance

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan Table 5 diatas, menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung 17.904 > F tabel 3.18 dan nilai signifikan 0.001 < 0.05, maka ditarik kesimpulan bahwa variabel *work life balance* (X1) dan *emotional intelligence* (X2) berpengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap *job satisfaction* (Y).

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 pengujian hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk variabel *work life balance* (X1) sebesar 2.046 lebih besar dari t tabel sebesar 2.013. Sedangkan untuk nilai signifikan memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0.05) yaitu 0.046. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai t hitung untuk variabel *emotional intelligence* (X2) sebesar 2.513 lebih besar dibandingkan dari t tabel yaitu 2.013. Sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai Alpha (0.05) yaitu 0.016. Dengan demikian

disimpulkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction terbukti yang berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F menemukan bahwa work life balance dan emotional intelligence secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction, maka (H_1) diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa job satisfaction PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado dipengaruhi oleh work life balance dan emotional intelligence sebesar 43.80% hal ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat dari work life balance dan emotional intelligence terhadap job satisfaction. Akibat dari banyaknya tuntutan kerja dan peran bagi karyawan yang telah menikah tidak menutup kemungkinan terjadinya kepuasan kerja pada setiap karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Work Life Balance (X_1), dan Emotional Intelligence (X_2) terhadap Job Satisfaction (Y) pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama di Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Temuan pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menandakan H_2 diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perhatian diberikan pada *work-life balance*, karyawan yang sudah menikah di PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado akan mengalami peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja mereka. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fitri (2022) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Didukung penelitian lainnya yaitu Aliy dan Saragih (2020) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun dalam penelitian Lumunon (2019) hasil penelitian menunjukkan bertentangan dengan penelitian Fitri penelitian Lumunon (2019) menemukan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Adapun penelitian lainnya menyatakan Pengaruh Work-Life Balance, terbukti positif berpengaruh terhadap Job Satisfaction. (Elpanso dan Saputra 2024).

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Job Satisfaction*

Temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan yang sudah menikah di PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado yang berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola emosinya secara efektif merupakan cerminan dari kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Gabriella dkk. (2024) mendukung anggapan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Baik secara parsial maupun simultan, kecerdasan emosional terbukti mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Selain itu, temuan Syarweny (2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, dengan peningkatan kecerdasan emosional menyebabkan kepuasan kerja semakin besar. Lebih lanjut penelitian Lumintang (2024) menguatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado fokus pada pembinaan kecerdasan emosional pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara simultan Work Life Balance dan Emotional Intelligence terhadap Job Satisfaction berpengaruh
2. Secara parsial Work Life Balance signifikan mempengaruhi Job Satisfaction
3. Secara parsial Emotional Intelligence signifikan mempengaruhi Job Satisfaction

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Disarankan kepada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado meningkatkan work-life balance bagi karyawan untuk memastikan bahwa keseimbangan saat ini tetap terjaga, sehingga mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Diharapkan PT. Bank SulutGo akan tetap fokus pada kecerdasan emosional pegawainya, memastikan kecerdasan emosional setiap individu tetap seimbang dan terkendali. Hal ini penting, karena tingkat kecerdasan emosional yang kuat di antara karyawan membantu mempertahankan kepuasan kerja
3. Peneliti selanjutnya didorong untuk memasukkan variabel independen tambahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (M. M. Harini Fajar Ningrum, Ed.). Cv. Media Sains Indonesia. www.penerbit.medsan.co.id
- Bank Sulutgo Sustainability Report 2022. (N.D.). Sustainability Report 2022. Retrieved March 12, 2024, From https://www.banksulutgo.co.id/bankreport/list/laporan_tahunan.html
- Don Bosco, dkk. (2023). *Kecerdasan Emosional (Teori Dan Aplikasi)* (Cetakan Pertama). Widina Media Utama. www.freepick.com
- Elpanso, E., & Saputra, A. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Volume 11 Nomor 1, 202–211.
- Goleman, & Dale. (2020). *Emotional Intelligence: Improve Your Emotional Agility And Social Skills For A Better Life, Success At Work And Happier Relationships. Discover Why Eq Can Matter More Than Iq* (Eq 2.0).
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *Jppp - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hasibuan, M (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 26. Bumi Akasara
- Ghozali. I. (2021). *Aplikasi Analisis Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Ver26* (Apriya, Ed.; Edisi Cetakan Ke X). Undip.
- Wardani. L. M. I & Firmansyah. R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Nem.
- Lumintang, G. V, F A Tumbuan, W. J., & Gunawan, E. M. (2024). The Influence Of Emotional Intelligence And Employee Mpowerment On Employee Job Satisfaction In The Regional Legislatives Council Office In Southeast Minahasa. *Jurnal EMBA* 12(1), 890–889. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54618>
- Thamrin. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek* (S. H. ,M. H. Fauziyah, Ed.; Cetakan Pertama). Lppm Universitas Muhammadiyah Jember.
- Pinangkaan, Y. Y., Mangantar, M., & Tielung, V. J. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence And Work Life Balance On Job Satisfaction At Pt. Kumala Motor Cemerlang Manado. *Jurnal Emba*, 10(4), 1280–1289. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43943>
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang. *Jurnal Emba*, 12(1), 943–953. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54579>
- Rangu, O., Dotulong, L. O., & Worang, F. G. (N.D.). Influences Of Work-Life Balance And Workload To The Employee Performance Through Job Satisfaction In The Inspectorate Office Of The Government Of North Sulawesi Province. Retrieved April 2, 2024, From https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=18rlysoaaaaj&sortby=pubdate&citation_for_view=18rlysoaaaaj:Tkazc9rxhukc
- Robbins, S. P., & Judge. (2024). *Organizational Behavior (19th Edition)*. Pearson Education © 2023.

Saleh L.,M, Russeng, Tadjuddin. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada Atc)*. Deeppublish.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; Cetakan Ke 5). Alfabeta Bandung. [Www.Cvalfabeta.Com](http://www.cvalfabeta.com)

