

Anteseden dan Konsekuensi *Work life balance* pada Pegawai Wanita Institut Teknologi Kalimantan

Rismawanti Errina Ekaastuti¹, Fareis Althalets²

Universitas Mulawarman^{1,2}

ekaastuti301@gmail.com¹, althaletsfareis@gmail.com²

ABSTRACT.

This study aims to determine the effect of work family conflict, emotional intelligence and work life balance on the performance of female employees at the Kalimantan Institute of Technology. This research employed an associative research design with a quantitative approach. The population of this study consisted of female educational staff at the Kalimantan Institute of Technology. The sampling technique used was nonprobability sampling with a saturated sample. The sample of this study consisted of 53 female educational staff at the Kalimantan Institute of Technology. Data collection was conducted using questionnaires distributed both in person and online. The data analysis technique used was path analysis with SmartPLS 4.1.1.6 software. The results of this study indicate that work family conflict does not have a significantly effect on performance, emotional intelligence and work life balance significantly affect performance, work family conflict and emotional intelligence significantly affect work life balance.

Keywords: *emotional intelligence, performance, work life balance. work family conflict*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, kecerdasan emosional dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai wanita Institut Teknologi Kalimantan. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah tenaga kependidikan pegawai wanita Institut Teknologi Kalimantan. Teknik sampling penelitian menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis cara pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah 53 tenaga kependidikan pegawai wanita Institut Teknologi Kalimantan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung dan *online*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan *software* SmartPLS 4.1.1.6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan emosional dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *work family conflict* dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.

Kata kunci: *work family conflict, kecerdasan emosional, kinerja, work life balance*

PENDAHULUAN

Peran wanita dalam dunia modern terus berkembang dan tidak lagi terbatas pada ranah domestik. Wanita kini semakin terlibat dalam dunia kerja seiring perubahan sosial yang menuntut kesetaraan peran (Pratiwi, 2020). Peningkatan jumlah pekerja wanita di Indonesia pada tahun 2022–2023 (Badan Pusat Statistik, 2023, 2024) menunjukkan bahwa kesempatan bagi wanita untuk berkarier semakin terbuka. Namun, peningkatan partisipasi kerja tersebut juga membawa tantangan berupa konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Beban ganda sebagai ibu, istri, dan pencari nafkah sering menciptakan kebimbangan dalam membagi waktu, yang kemudian memunculkan *work family conflict* (Lathip, 2022; Khoirunnisa *et al.*, 2023).

Work family conflict yang dialami pegawai wanita dapat berdampak pada kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Salah satu faktor penting yang dapat membantu mengurangi dampak tersebut ialah kecerdasan emosional. Pegawai

wanita yang kurang mampu mengelola emosi cenderung lebih sulit mengatasi tekanan pekerjaan, menjaga hubungan kerja, dan menyusun strategi menghadapi tantangan (Minarika *et al.*, 2020). Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa studi melaporkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *work life balance* (Harefa *et al.*, 2024), sedangkan penelitian lain menyatakan pengaruh negatif (Yusnita & Nurlinawaty, 2022). Demikian pula, kecerdasan emosional ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance* (Handayani & Zona, 2021; Vernia & Senen, 2022).

Selain itu, faktor seperti dukungan sosial dan dukungan pimpinan juga berperan penting dalam pencapaian *work life balance*. Kurangnya dukungan dapat memperburuk kondisi pegawai meskipun kecerdasan emosionalnya baik (Nugraha & Adipati, 2022). Inkonsistensi juga terlihat pada hasil penelitian mengenai pengaruh *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Sebagian studi menunjukkan pengaruh positif (Minarika *et al.*, 2020; Badrianto & Ekhsan, 2021), sementara penelitian lainnya menyebutkan pengaruh negatif (Timbuleng *et al.*, 2023; Lansart *et al.*, 2019).

Pada konteks lembaga pendidikan, khususnya perguruan tinggi, pegawai tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan proses akademik maupun nonakademik (Yustinus Sanda *et al.*, 2022). Institut Teknologi Kalimantan (ITK) sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Kalimantan Timur menghadapi beberapa tantangan terkait pegawai wanita tenaga kependidikan. Wawancara awal menunjukkan bahwa pegawai wanita di ITK mengalami *work family conflict*, bekerja di luar jam kerja, dan menghadapi tekanan yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola emosi. Kondisi ini menandakan bahwa kecerdasan emosional dan praktik *work life balance* belum optimal. Selain itu, kegiatan institusi seperti *gathering* tidak melibatkan keluarga, yang membuat pegawai wanita tetap memikirkan tanggung jawab rumah tangga sehingga keseimbangan kehidupan kerja belum sepenuhnya tercapai.

Berdasarkan fenomena, riset gap, dan permasalahan tersebut, penting untuk menelaah lebih lanjut bagaimana *work family conflict* dan kecerdasan emosional memengaruhi *work life balance* serta dampaknya terhadap kinerja pegawai wanita. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul **“Anteseden dan Konsekuensi *Work life balance* pada Pegawai Wanita Institut Teknologi Kalimantan.”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara beberapa variabel penelitian (Dr. Kasmir, 2022). Desain penelitian juga diperkuat dengan metode statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita tenaga kependidikan di Institut Teknologi Kalimantan, berjumlah 53 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* jenis sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Dr. Kasmir, 2022). Dengan demikian, seluruh 53 pegawai wanita tersebut menjadi responden penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode: (1) survei menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui Google Forms dan kuesioner cetak; (2) wawancara melalui aplikasi WhatsApp untuk memperdalam informasi terkait variabel penelitian; dan (3) studi dokumentasi yang meliputi permintaan data jumlah

pegawai ke unit kepegawaian ITK serta penelusuran data sekunder melalui situs Badan Pusat Statistik.

Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert* dengan lima kategori jawaban dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Skor diberikan berdasarkan sifat pernyataan, apakah positif atau negatif, sesuai panduan penilaian (Dr. Kasmir, 2022; DeVellis & Thorpe, 2022). Kuesioner terdiri dari pernyataan terkait variabel *work family conflict* (6 item), kecerdasan emosional (3 item), *work life balance* (6 item), dan kinerja pegawai (8 item).

Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan pendekatan SEM-PLS menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.6. Metode ini dipilih karena mampu mengestimasi model dengan jumlah sampel kecil dan menguji hubungan antar variabel laten. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi statistik deskriptif, evaluasi *outer model*, dan evaluasi *inner model*.

Evaluasi *outer model* mencakup uji *convergent validity* menggunakan nilai loading factor (ideal $\geq 0,7$ namun $\geq 0,5$ masih dapat diterima), uji *discriminant validity* dengan HTMT ($< 0,9$), serta uji *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* dengan nilai minimal 0,7. Evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengukuran *R-Square*, *Q-Square* (*Stone-Geisser*) untuk melihat *predictive relevance*, serta *F-Square* untuk mengukur kekuatan pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* (*bootstrapping*). Hipotesis diterima apabila nilai $t \geq 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antar variabel.

Penelitian dilaksanakan selama 4–5 bulan, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis statistik, dan penyusunan laporan akhir. Seluruh prosedur ini disusun untuk memastikan hasil penelitian dapat menjawab hubungan variabel *work family conflict*, kecerdasan emosional, *work life balance*, dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilakukan pada 53 pegawai wanita tenaga kependidikan di Institut Teknologi Kalimantan. Responden memiliki rentang usia 20–45 tahun, dengan kelompok usia terbesar pada 26–30 tahun (32%). Mayoritas responden memiliki masa kerja 7–10 tahun (32%), telah menikah (68%), dan sedikit lebih dari separuh memiliki anak (51%).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (WFC) berada pada kategori cukup dengan rata-rata 3,12. Nilai tertinggi terdapat pada indikator WFC1 (3,30), sedangkan terendah pada WFC2 (2,87). Variabel kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,82, di mana indikator KE1 memiliki skor tertinggi (3,89). Variabel *work life balance* (WLB) juga termasuk kategori tinggi dengan nilai 3,72; indikator WLB3 memperoleh nilai sangat tinggi (4,25). Variabel kinerja pegawai (KP) menunjukkan kategori tinggi dengan rata-rata 3,73, dan indikator KP7 menjadi yang tertinggi (4,21).

Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS versi 4.1.1.6. Analisis jalur dapat dijelaskan untuk menguji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

- 1. Work Family Conflict, Kecerdasan Emosional Terhadap Work life balance**
Penguujian analisis jalur dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Jalur

| | <i>Work life balance</i> |
|-----------------------------|--------------------------|
| <i>Work Family Conflict</i> | 0,605 |
| Kecerdasan Emosional | 0,309 |

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Besaran koefisien jalur *Work Family Conflict*, Kecerdasan Emosional terhadap *Work life balance* telah terbukti pada tabel 4.5. Koefisien jalur *Work family conflict* terhadap *Work life balance* memiliki nilai 60,5% dan koefisien jalur Kecerdasan Emosional terhadap *Work life balance* memiliki nilai 30,9%.

- 2. Work Family Conflict, Kecerdasan Emosional dan Work life balance Terhadap Kinerja Pegawai**
Penguujian analisis jalur dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Jalur

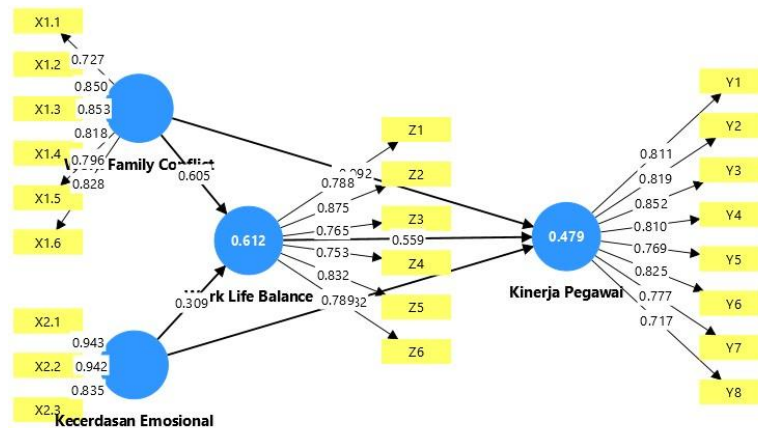
| | Kinerja Pegawai |
|-----------------------------|-----------------|
| <i>Work Family Conflict</i> | -0,092 |
| Kecerdasan Emosional | 0,282 |
| <i>Work life balance</i> | 0,559 |

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Besaran koefisien jalur *Work Family Conflict*, Kecerdasan Emosional dan *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai telah terbukti pada tabel 4.6. Koefisien jalur *Work family conflict* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai -9,2%, koefisien jalur Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 28,2% dan koefisien jalur *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 55,9%.

Analisis Outer Model

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan teknik analisa data SmartPLS dalam mengukur *outer model* yang dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Outer Model

Semua indikator telah valid sesuai pada gambar 1 dalam mengukur konstruk.

1. Uji Validitas

Pengukuran uji validitas terbagi menjadi dua, *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

a. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai faktor *loading* masing-masing indikator. Penelitian ini menggunakan faktor *loading* batas > 0,7 atau > 0,50. Jika nilai faktor *loading* < 0,40 maka indikator harus dihilangkan dari model. Nilai factor *loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Loading Factor

| | <i>Work Family Conflict</i> | Kecerdasan Emosional | <i>Work life balance</i> | Kinerja Pegawai | |
|------|-----------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------|-------|
| WFC1 | 0.727 | | | | VALID |
| WFC2 | 0.850 | | | | VALID |
| WFC3 | 0.853 | | | | VALID |
| WFC4 | 0.818 | | | | VALID |
| WFC5 | 0.796 | | | | VALID |
| WFC6 | 0.828 | | | | VALID |
| KE1 | | 0.943 | | | VALID |
| KE2 | | 0.942 | | | VALID |
| KE3 | | 0.835 | | | VALID |
| WLB1 | | | 0.788 | | VALID |
| WLB2 | | | 0.875 | | VALID |
| WLB3 | | | 0.765 | | VALID |
| WLB4 | | | 0.753 | | VALID |
| WLB5 | | | 0.832 | | VALID |
| WLB6 | | | 0.789 | | VALID |
| KP1 | | | | 0.811 | VALID |
| KP2 | | | | 0.819 | VALID |
| KP3 | | | | 0.852 | VALID |
| KP4 | | | | 0.810 | VALID |
| KP5 | | | | 0.769 | VALID |
| KP6 | | | | 0.825 | VALID |
| KP7 | | | | 0.777 | VALID |
| KP8 | | | | 0.717 | VALID |

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3, hasil pengolahan data dari *loading factor* telah memenuhi syarat dengan nilai indikator > 0,7 atau > 0,50. Oleh karena itu,

nilai korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* dan sudah valid.

b. *Discriminant Validity*

Penelitian ini menggunakan HTMT (Heterotrait-Monotrait) yang diharapkan nilainya < 0.9 untuk memenuhi validitas diskriminan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Heterotrait-Monotrait

| | Kecerdasan Emosional | Kinerja Pegawai | Work Family Conflict | Work life balance |
|----------------------|----------------------|-----------------|----------------------|-------------------|
| Kecerdasan Emosional | | | | |
| Kinerja Pegawai | 0.607 | | | |
| Work Family Conflict | 0.443 | 0.467 | | |
| Work life balance | 0.605 | 0.704 | 0.809 | |

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel 4. menunjukkan bahwa setiap nilai HTMT telah memenuhi syarat, yaitu < 0.9 sehingga dapat diartikan nilai validitas diskriminan terbukti valid dan melanjutkan analisis penelitian berikutnya.

2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* $> 0,7$ yang berarti menunjukkan nilai yang baik dan diperkuat dengan nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Hasil *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) |
|----------------------|------------------|-------------------------------|
| Kecerdasan Emosional | 0.892 | 0.907 |
| Kinerja Pegawai | 0.918 | 0.919 |
| Work Family Conflict | 0.897 | 0.906 |
| Work life balance | 0.888 | 0.891 |

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5, nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan > 0,7 sehingga dapat diartikan bahwa *Work Family Conflict*, Kecerdasan Emosional, *Work life balance* dan Kinerja Pegawai memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Inner Model

1. R-Square

Penelitian ini menggunakan R2 dari konstruk dependen, uji *Stone Geisser* (Q2) untuk *predictive relevance* dan menguji signifikansi antar konstruk pada model struktural dengan nilai koefisien jalur/nilai t setiap jalur. Hasil *R-square* dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji R-Square

| | <i>R-square</i> |
|--------------------------|-----------------|
| Kinerja Pegawai | 0.479 |
| <i>Work life balance</i> | 0.612 |

Sumber: Data primer

yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 6, Kinerja Pegawai memiliki nilai *R-square* 0,479 yang berarti variabilitas konstruk Kinerja Pegawai didefinisikan oleh *Work family conflict* dan Kecerdasan Emosional untuk variabel laten endogen sebesar 47,9%. Variabel lain diuraikan sebesar 52,1%, salah satu variabel tersebut ialah *Work life balance*. *Work life balance* memiliki nilai *R-square* 0,612 yang berarti variabilitas konstruk *Work life balance* dijelaskan oleh *Work family conflict* dan Kecerdasan Emosional untuk variabel laten sebesar 61,2%. Variabel lain dapat dijelaskan sebesar 38,8%. Selanjutnya, untuk mengetahui *Q-square* dengan tujuan menilai observasi yang didapat oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* > 0 berarti memiliki *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* < 0 berarti kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan yang dapat digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut:

$$Q2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,448) (1 - 0,597)$$

$$Q2 = 0,7775$$

0,7775 sebagai nilai *Q-square* ≥ 0 sehingga terbukti model struktural memiliki nilai *predictive relevance*.

2 F-Square

Uji *F-square* bertujuan untuk mengetahui hubungan kekuatan setiap variabel terhadap variabel tujuannya. Hasil uji *F-square* dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji *F-Square*

| | <i>f-square</i> |
|--|-----------------|
| Kecerdasan Emosional -> Kinerja Pegawai | 0.106 |
| Kecerdasan Emosional -> <i>Work life balance</i> | 0.206 |
| <i>Work family conflict</i> -> Kinerja Pegawai | 0.008 |
| <i>Work family conflict</i> -> <i>Work life balance</i> | 0.789 |
| <i>Work life balance</i> -> Kinerja Pegawai | 0.233 |

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel 7 menunjukkan nilai *F-square* yang menilai hubungan kekuatan setiap variabelnya, antara lain:

- a. Hubungan variabel *Work family conflict* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-square* sebesar $0,02 \leq 0,008 \leq 0,15$ yang berarti memiliki pengaruh lemah
- b. Hubungan variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-square* sebesar $0,02 \leq 0,106 \leq 0,15$ yang berarti memiliki pengaruh kuat
- c. Hubungan variabel *Work family conflict* terhadap *Work life balance* memiliki nilai *F-square* sebesar $0,789 \geq 0,35$ yang berarti memiliki pengaruh kuat
- d. Hubungan variabel Kecerdasan Emosional terhadap *Work life balance* memiliki nilai *F-square* $0,15 \leq 0,206 \leq 0,35$ yang berarti memiliki pengaruh medium atau sedang
- e. Hubungan variabel *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-square* $0,15 \leq 0,233 \leq 0,35$ yang berarti memiliki pengaruh medium atau sedang

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS versi 4.1.1.6 dalam menentukan hipotesis dengan melakukan uji t. Uji t menguji setiap variabel apakah memiliki pengaruh atau tidak memiliki pengaruh, termasuk dengan metode *bootstrap*. Hasil uji pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Pengaruh Langsung

| | <i>Original sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | <i>T statistics (O/STDEV)</i> | <i>P values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| <i>Work family conflict -> Kinerja Pegawai</i> | -0.092 | -0.095 | 0.138 | 0.665 | 0.506 |
| <i>Kecerdasan Emosional -> Kinerja Pegawai</i> | 0.282 | 0.282 | 0.139 | 2.021 | 0.043 |
| <i>Work family conflict -> Work life balance</i> | 0.605 | 0.606 | 0.092 | 6.577 | 0,000 |
| <i>Kecerdasan Emosional -> Work life balance</i> | 0.309 | 0.312 | 0.101 | 3.053 | 0.002 |
| <i>Work life balance -> Kinerja Pegawai</i> | 0.559 | 0.575 | 0.14 | 3.986 | 0,000 |

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

- Pada tabel 8, nilai t-statistik sebesar $0,665 < 1,96$ dan nilai *P-values work family conflict* terhadap kinerja pegawai adalah $0,506 > 0,05$, yang berarti *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis ditolak)
- Terdapat nilai t-statistik sebesar $2,021 > 1,96$ dan nilai *P-values* kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah $0,043 < 0,05$ yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis diterima)
- Terdapat nilai t-statistik sebesar $6,577 > 1,96$ dan nilai *P-values work family conflict* terhadap *work life balance* adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* (hipotesis diterima)
- Terdapat nilai t-statistik sebesar $3,053 > 1,96$ dan nilai *P-values* kecerdasan emosional terhadap *work life balance* adalah $0,002 < 0,05$ yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* (hipotesis diterima)
- Terdapat nilai t-statistik sebesar $3,986 > 1,96$ dan nilai *P-values work life balance* terhadap kinerja pegawai adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis diterima)

Pembahasan

Pengaruh *Work family conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita ITK, ditunjukkan oleh nilai t-statistik 0,665 dan p-value 0,506. Meskipun sebagian besar responden telah menikah dan memiliki anak, kondisi tersebut tidak menurunkan efektivitas kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu mengelola peran ganda dengan baik sehingga konflik yang muncul tidak berdampak pada kinerja.

Temuan ini sejalan dengan Mubaraq & Muthalib (2025) yang menemukan bahwa karyawan wanita dapat mempertahankan kinerja meskipun mengalami konflik peran, terutama ketika tersedia fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi yang memadai. Berdasarkan teori peran (Kahn *et al.*, 1965), konflik peran seharusnya menurunkan efektivitas, namun kemampuan individu memenuhi tuntutan kedua peran dapat menekan dampak tersebut. Nilai loading factor terendah pada indikator WFC1, yaitu terkait waktu keluarga yang disita pekerjaan, menunjukkan bahwa pegawai wanita ITK tidak merasakan gangguan signifikan dari keluarga terhadap tugas pekerjaan. Fleksibilitas dan kemampuan pengelolaan peran menjadi faktor utama mengapa *work family conflict* tidak memengaruhi kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan t-statistik 2,021 dan p-value 0,043. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengatur emosi, beradaptasi dengan tuntutan kerja, dan menjaga hubungan interpersonal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Vernia & Senen (2022) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung teori peran (Kahn *et al.*, 1965) bahwa kemampuan mengelola tuntutan peran dapat meningkatkan efektivitas kerja. Nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator KE1, yang menunjukkan bahwa kesadaran diri merupakan aspek dominan pada responden. Pegawai yang mampu mengenali emosi diri cenderung dapat mengendalikan tekanan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Pengaruh *Work family conflict* terhadap *Work life balance*

Analisis menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*, dengan nilai t-statistik 6,577 dan p-value 0,000. Semakin tinggi konflik peran, semakin kuat dorongan individu untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Temuan ini konsisten dengan Permatasari & Ratnawati (2024) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat memengaruhi strategi individu dalam menyeimbangkan peran. Berdasarkan teori peran (Kahn *et al.*, 1965), ketidaksesuaian tuntutan peran akan mengganggu keseimbangan, dan kondisi ini tampak pada pegawai wanita ITK yang merasa kurang memiliki waktu untuk keluarga akibat tingginya beban kerja. Nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator WFC3 yang menunjukkan dominannya konflik berbasis waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa persempitan waktu menjadi faktor utama yang mengganggu *work life balance* pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Work life balance*

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*, dengan t-statistik 3,053 dan p-value 0,002. Pegawai yang mampu mengelola emosinya dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif.

Temuan ini sejalan dengan Renaldi *et al.* (2022) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional membantu individu mengatasi tekanan pekerjaan dan menjaga stabilitas kehidupan personal. Teori peran (Kahn *et al.*, 1965) turut mendukung hasil ini, karena kemampuan menangani tekanan emosional memungkinkan individu mencapai keseimbangan peran. Nilai loading factor tertinggi pada indikator KE1 (“mampu mengenali emosi diri”) menegaskan bahwa kesadaran diri menjadi modal penting bagi pegawai wanita dalam mempertahankan *work life balance*. Pegawai yang memahami emosinya cenderung mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan kerja.

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai

Work life balance terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik 3,986 dan p-value 0,000. Pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki komitmen lebih tinggi, motivasi yang stabil, dan performa kerja yang baik.

Hasil ini mendukung penelitian Hong & Susanto (2024), yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori peran, pemenuhan peran dalam kehidupan pribadi tanpa mengorbankan peran pekerjaan meningkatkan efektivitas kinerja (Kahn *et al.*, 1965). Nilai loading factor tertinggi pada indikator WLB2 (“kehidupan kerja menyita waktu pribadi”) menunjukkan bahwa pegawai wanita ITK cenderung lebih memprioritaskan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun waktu pribadi tersita, pegawai tetap menjaga profesionalitas sehingga kinerjanya tetap tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai anteseden dan konsekuensi *work life balance* pada pegawai wanita Institut Teknologi Kalimantan, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena konflik peran ganda tidak terlalu dirasakan dan dukungan organisasi turut membantu menjaga stabilitas kinerja. Sebaliknya, kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana kemampuan mengelola emosi, menghadapi permasalahan, dan menciptakan suasana kerja positif mendorong peningkatan performa pegawai. *Work family conflict* ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*, menunjukkan bahwa tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga membuat pegawai wanita sulit mencapai keseimbangan peran. Sementara itu, kecerdasan emosional juga berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*, karena kemampuan mengenali dan mengelola emosi serta memahami kondisi orang lain membantu menjaga hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik. Selain itu, *work life balance* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana prioritas pada peran pekerjaan dan komitmen profesional tetap mampu menghasilkan kinerja optimal meskipun sering kali mengurangi waktu pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Indonesia 2023* (Direktorat Diseminasi Statistik (ed.); Volume 52). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/02/28/18018f9896f09f03580a614b/statistik-indonesia-2023.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Indonesia 2024* (Direktorat Diseminasi Statistik (ed.); Volume 52). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/c1bacde03256343b2bf769b0/statistik-indonesia-2024.html>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 952–962. <https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.460>
- Biddle, B. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67–92. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.12.1.67>
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Citraningsih, D., & Noviandari, H. (2022). Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan. *Social Science Studies*, 2(1), 072–086. <https://doi.org/10.47153/sss21.3152022>
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2022). *Scale Development Theory and Applications Fifth Edition* (H. Salmon (ed.); Fifth). SAGE Publications.
- Dr. Kasmir, S.E., M. . (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis)* (Monalisa (ed.); 1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. D. P. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ for Character, Health and Lifelong Achievement. *Bantam Books*, 1995, 352.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Handayani, C. N., & Zona, M. A. (2021). Burnout, Emotional Intelligence, Dan Work - Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Journal of Economics and Business*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.36655/jeb.v2i2.564>

- Harefa, U. W., Lukito, H., & Games, D. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict dan Technostress Terhadap Work- Life Balance dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Usaha Mikro Kecil dipimpin Perempuan di Kota Padang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(6), 785–801. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>
- Hong, F., & Susanto, R. (2024). *Pengaruh Work life balance Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 195–200. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, D. (1965). Organizational Stress: Studies In Role Conflict And Ambiguity. *Social Forces*, 43(4), 591–592. <https://doi.org/10.2307/2574480>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., Robert, A., Administrative, S., Quarterly, S., & Issue, S. (1964). Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity . by Review by : Harry Levinson Book Reviews. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 125–129.