

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan stres kerja dan *emotional intelligence* dengan *work-life balance* pada karyawan ini dilaksanakan pada tanggal 12 Desember 2023 sampai tanggal 01 Maret 2024. Pengambilan data penelitian dilaksanakan melalui online dengan menyebarkan link *google form* untuk karyawan *food and beverage* di Kecamatan Babat. Subjek yang didapatkan pada penelitian ini sebanyak 101 partisipan.

2. Data Demografi

Tabel 17
Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	36	35,6%
	Perempuan	65	64,4%
Usia	18	1	1%
	19	1	1%
	20	12	11,9%
	21	20	19,8%
	22	16	15,8%
	23	7	6,9%
	24	8	7,9%
	25	9	8,9%
	26	4	4%
	27	10	9,9%
	28	6	5,9%
	29	1	1%
	30	5	5%
35	1	1%	
Pekerjaan	Barista	24	23,8%
	Juru Masak	30	29,7%
	Waiters	10	9,9%
	Kasir	32	31,7%
	Cleaning Service	3	3%
	Marketing	2	2%

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji frekuensi data demografi menunjukkan ketika menganalisis karakteristik responden berdasarkan gender, terlihat jelas bahwa perempuan memegang mayoritas dengan persentase sebesar 64,4% dari total persentase, usia didominasi pada usia 21 tahun dengan persentase sebesar 19,8%, pada pekerjaan didominasi oleh barista yaitu dengan persentase sebesar 23,8%.

3. Analisis Deskriptif

Setelah mengumpulkan data dari sampel penelitian, peneliti melanjutkan dengan melakukan analisis data deskriptif pada masing-masing variabel untuk menentukan tingkatan masing-masing sampel yang telah dikategorisasi. Kategorisasi norma terbagi menjadi 5, kategori tersebut secara khusus diklasifikasikan menjadi tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, serta rendah sekali.

Tabel 18
Analisis Data

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
<i>Work-Life Balance</i>	78,99	11,286	101
Stres Kerja	47,47	13,278	101
<i>Emotional intelligence</i>	94,61	20,585	101

Tabel 19

Kategorisasi Variabel *Work-Life Balance*

No.	Kategori	Rumus	Rentang Nilai
1.	Tinggi Sekali	Mean + (1.8*SD)	99 ke atas
2.	Tinggi	Mean + (0.6*SD)	85 - 98
3.	Sedang	Mean - (0.6*SD)	72 - 84
4.	Rendah	Mean - (1.8*SD)	58 - 71
5.	Rendah Sekali	<Mean - (1.8*SD)	<58/57 ke bawah

Tabel 20

Hasil Uji Kategorisasi Variabel *Work-Life Balance*

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
99 ke atas	Tinggi Sekali	-	-
85 - 98	Tinggi	41	40,6%
72 - 84	Sedang	44	43,6%
58 - 71	Rendah	11	10,9%
<58/57 ke bawah	Rendah Sekali	5	5%

Hasil uji kategorisasi pada variabel *work-life balance* memperlihatkan tidak ada individu yang masuk dalam klasifikasi tinggi sekali, sedangkan 41 (40,6%) individu mempunyai *work-life balance* dengan klasifikasi tinggi. Selain itu, 44 (43,6%) individu mempunyai *work-life balance* dengan klasifikasi sedang, terdapat 11 (10,9%) individu mempunyai *work-life balance* dengan klasifikasi rendah serta terdapat 5 (5%) orang mempunyai *work-life balance* dengan kategori yang rendah sekali.

Tabel 21
Kategorisasi Variabel Stres Kerja

No.	Kategori	Rumus	Rentang Nilai
1.	Tinggi Sekali	Mean + (1.8*SD)	71 ke atas
2.	Tinggi	Mean + (0.6*SD)	55 - 70
3.	Sedang	Mean – (0.6*SD)	39 - 54
4.	Rendah	Mean – (1.8*SD)	23 - 38
5.	Rendah Sekali	<Mean – (1.8*SD)	<23/22 ke bawah

Tabel 22
Hasil Uji Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
71 ke atas	Tinggi Sekali	8	7,9%
55 - 70	Tinggi	17	16,8%
39 - 54	Sedang	58	57,4%
23 - 38	Rendah	18	17,8%
<23/22 ke bawah	Rendah Sekali	-	-

Setelah dilakukan uji kategorisasi terhadap variabel stres kerja, diketahui bahwa 8 (7,9%) individu mengalami stres kerja tinggi sekali, sedangkan 17 (16,8%) individu mengalami stres kerja dengan kategori tinggi. Selain itu, 58 (57,4%) individu mempunyai stres kerja dengan klasifikasi sedang, sedangkan terdapat 18 (17,8%) individu mempunyai stres kerja dengan klasifikasi rendah serta tidak terdapat individu yang mempunyai stres kerja dengan klasifikasi yang rendah sekali.

Tabel 23
Kategorisasi Variabel *Emotional Intelligence*

No.	Kategori	Rumus	Rentang Nilai
1.	Tinggi Sekali	Mean + (1.8*SD)	131 ke atas
2.	Tinggi	Mean + (0.6*SD)	106 - 130
3.	Sedang	Mean – (0.6*SD)	82 - 105
4.	Rendah	Mean – (1.8*SD)	57 - 81
5.	Rendah Sekali	<Mean – (1.8*SD)	<57/56 ke bawah

Tabel 24
Hasil Uji Kategorisasi Variabel *Emotional intelligence*

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
131 ke atas	Tinggi Sekali	1	1%
106 - 130	Tinggi	33	32,75%
82 - 105	Sedang	42	41,6%
57 - 81	Rendah	18	17,8%
<57/56 ke bawah	Rendah Sekali	7	6,9%

Hasil uji kategorisasi pada variabel *emotional intelligence* menunjukkan bahwa terdapat 1(1%) orang memiliki *emotional intelligence* dengan kategori tinggi sekali, terdapat 33 (32,75%) orang memiliki *emotional intelligence* dengan kategori tinggi, terdapat 42 (41,6%) orang mempunyai *emotional intelligence* klasifikasi sedang, terdapat 18 (17,8%) orang mempunyai *emotional intelligence* klasifikasi rendah, serta ada 7 (6,9%) orang mempunyai *emotional intelligence* dengan klasifikasi rendah sekali.

4. Uji Hipotesis

Analisis penelitian menggunakan analisis regresi berganda guna melihat seberapa jauh kontribusi stres kerja serta *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*. Hasil analisis dicermati di tabel berikut.

Tabel 25
Hasil Uji Regresi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,689	0,474	0,464	8,266

Sesuai hasil analisa, didapat hasil *R Square* (koefisien determinasi) 0,474 menunjukkan sumbangan efektif stres kerja dan *emotional intelligence* sebesar 47,4% terhadap variabel *work life balance*, sisanya sebesar 52,6% oleh variabel lain.

Tabel 26
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	f	P
Korelasi Simultan	44,213	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas memperlihatkan angka F yaitu 44,213 serta signifikansinya sebesar 0,000 ($p < 0,05$) artinya secara bersama-sama (simultan) stres kerja dan *emotional intelligence* mempunyai kaitan signifikan pada *work-life balance*. Hasil tersebut membuktikan hipotesis “ada hubungan stres kerja serta *emotional intelligence* pada *work-life balance*” diterima.

Tabel 27
Hasil Uji Korelasi Parsial

Variabel	t	p	Keterangan
Stres Kerja – <i>Work-Life Balance</i>	-3,812	0,000	Signifikan
<i>Emotional intelligence</i> – <i>Work-Life Balance</i>	5,288	0,000	Signifikan

Sesuai hasil analisis parsial diatas didapat nilai koefisien korelasi parsial variabel stres kerja serta *work-life balance* $t = -3,812$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maknanya, stress kerja berkorelasi negatif dan signifikan dengan *work life balance*. Hasil tersebut membuktikan hipotesis “ada hubungan negatif antara stress kerja dengan *work life balance*” diterima.

Hasil analisis korelasi parsial variabel *emotional intelligence* dengan *work-life balance* diperoleh nilai $t = 5,288$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) artinya, *emotional intelligence* berkorelasi positif dan signifikan dengan *work-life balance*. Hasil membuktikan hipotesis “ada hubungan positif antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance*” diterima.

B. Pembahasan

Tujuan penelitian kuantitatif korelasional yaitu melihat kaitan antara stres kerja dan *emotional intelligence* serta *work-life balance* pada karyawan. Penelitian terdiri dari 101 karyawan *food and beverage* di kecamatan Babat. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh skor pada ketiga skala tersebut masuk dalam kategori sedang. Secara spesifik, skor skala stres kerja berkisar antara 39-54, dengan 58 karyawan (57,4%) masuk dalam kategori sedang. Begitu pula dengan skor *emotional intelligence* yang berkisar antara 82-105 dengan 42 karyawan (41,6%) masuk dalam kategori sedang. Terakhir, skor *work-life balance* berkisar antara 72-84 dengan 44 karyawan (43,6%) masuk dalam kategori sedang.

Melalui penggunaan uji analisis regresi berganda, peneliti menemukan adanya korelasi signifikan stres kerja serta kecerdasan emosional secara bersamaan dengan *work-life balance* dapat dilihat dari nilai $F = 44,213$ dan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja serta *emotional intelligence* dengan *work-life balance* karyawan. Maka disimpulkan hipotesis awal yang diajukan diterima. Selain itu, sesuai hasil uji korelasi parsial memperlihatkan t yaitu $-3,812$ melalui taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hasil memperlihatkan ada hubungan negatif signifikan pada stres kerja dengan *work-life balance* pada karyawan, sehingga hipotesis kedua diajukan diterima. Sesuai hasil korelasi parsial selanjutnya yang telah dilakukan memperlihatkan nilai t $5,288$ dengan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut memperlihatkan ada hubungan positif signifikan *emotional intelligence* dengan *work-life balance* karyawan, sehingga disimpulkan hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

Menurut Poulouse & Sudarsan (2014) faktor yang berperan dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yakni faktor individu salah satunya kecerdasan emosional dimana ini merupakan kapasitas individu untuk mengidentifikasi dan mengakui emosinya sendiri, mampu mengekspresikan emosi, dan cara individu dalam memanfaatkan emosinya. Selain itu, terdapat faktor lainnya yakni faktor organisasi salah satunya stres kerja dimana ini merupakan persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang menyebabkan karyawan merasa terancam atau berada dalam situasi yang menuntut dan menimbulkan ketidaknyamanan pada lokasi kerja.

Stres kerja yaitu respons psikologis serta fisik yang timbul ketika karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau stres kerja

timbul ketika individu tidak bisa mengelola maupun menanggulangi tekanan yang didapatkan dari lingkungan kerja. Apabila stres kerja terjadi secara berkepanjangan dapat memberi pengaruh pada *work-life balance* pada karyawan, namun ketika karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik akan berpotensi memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik, karena karyawan merasa puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan, ketika karyawan mengalami stres kerja, tetapi karyawan juga memiliki *emotional intelligence* yang tinggi mungkin lebih mampu menentukan batas jelas pada pekerjaan serta hidup pribadi, selain itu ketika karyawan memiliki *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu dalam mengenali dan mengelola stres kerja dengan baik karena kemampuan yang dimiliki mampu untuk merespon secara baik terhadap tekanan pekerjaan, individu juga bisa lebih sadar untuk memiliki waktu istirahat, bersosialisasi dengan keluarga atau teman, dan menjalankan kegiatan yang menyenangkan guna memelihara keselarasan antara kehidupan kerja serta pribadi. Maka dari itu, *emotional intelligence* dan stres kerja berkorelasi untuk menyelaraskan antara kehidupan kerja dan pribadi individu. Ketika individu menguasai *work-life balance* baik dapat dilihat dari individu yang sudah jarang lembur saat bekerja, tidak membawa pekerjaan ke rumah, dan bisa membagi waktu secara optimal antara kerja serta kehidupan pribadi.

Selain itu, stres kerja yang tinggi cenderung membuat karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk pekerjaan, baik secara fisik di tempat kerja maupun mental diluar jam kerja. hal ini dapat mengakibatkan waktu yang tersisa untuk kehidupan pribadi berkurang seperti waktu bersama keluarga, beristirahat, atau kegiatan pribadi lainnya menjadi terbatas. Robbins (2016) menggagaskan adapun faktor pemicu stres kerja yakni faktor lingkungan berkaitan dengan keadaan sekitar individu, dimana perubahan lingkungan kerja yang bersifat sementara akan menimbulkan stres kerja bagi pekerja, seperti ketika individu melaksanakan tanggung jawab tetapi kurang dapat perhatian dari atasan.

Selain itu faktor beban kerja juga dapat menjadi faktor stres kerja karena diakibatkan banyak tugas berlebihan, dengan tekanan ketidakmampuan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, adapun faktor individual yang berkaitan dengan kehidupan pribadi meliputi permasalahan keluarga, ataupun problematika mengenai keuangan serta karakteristik pribadi karyawan. Ketika karyawan mengalami stres kerja ada juga dampak yang ditimbulkan karyawan yaitu kesehatan mental dan fisik yang terpengaruh karena stres yang tidak terkendali dapat menyebabkan kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, atau kelelahan emosional, hal ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan pribadi tetapi juga dapat

mempengaruhi interaksi sosial dan hubungan dengan orang lain. Menurunnya produktivitas karena stres yang tinggi dapat mengurangi produktivitas kerja dalam jangka panjang karena dapat mengganggu fokus, konsentrasi, dan kemampuan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak bisa menelaraskan kehidupan kerja serta pribadi.

Emotional intelligence merupakan suatu kondisi yang dimiliki seseorang karena mampu dalam mengelola emosi yang ada pada diri. Menurut Goleman (2009) perlu diketahui bahwa *emotional intelligence* dipicu dua faktor yaitu faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor dari jasmani individu, selain itu juga dapat berasal dari keluarga. Disisi lain keadaan jasmani ini berkaitan dengan kondisi Kesehatan individu, sedangkan dari sudut pandang keluarga berkaitan dengan pengalaman, emosi, kemampuan berpikir dan motivasi. Di samping faktor internal, untuk faktor eksternal sendiri mempengaruhi *emotional intelligence* individu, hal ini bisa ditinjau berdasarkan rangsangan yang datang dari luar, termasuk lingkungan dimana individu berada.

Adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki *emotional intelligence* pada dirinya, dapat dilihat ketika individu lebih siap dalam menghadapi perubahan yang terjadi, mampu menggambarkan dan mengelola emosinya dengan baik, dapat mengenali kekurangan dan kelebihan dalam diri, dan mampu mengenali karakter orang lain. Ketika individu memiliki *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih sadar akan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi mereka. Sehingga individu dapat menetapkan prioritas jelas antara pekerjaan serta hidup pribadi, serta mengalokasikan waktu serta energi secara seimbang antara keduanya. Oleh karena itu, membangun *emotional intelligence* pada karyawan dapat menjadi strategi yang efektif bagi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas, dengan membantu karyawan mengembangkan *emotional intelligence*, hal itu bisa menciptakan keselarasan kehidupan kerja serta hidup pribadi karyawan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini ada kaitan antara stres kerja serta *emotional intelligence* dengan *work-life balance* pada karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Beker, dkk (2022) *emotional intelligence/kecerdasan emosional*, depresi, kecemasan dan stres berhubungan dengan *work-Life Balance*. Hasil memperlihatkan ada korelasi antara stres kerja serta *emotional intelligence* pada *work-life balance*. Hasil penelitian diatas berarti seseorang yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi akan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, namun ketika seseorang memiliki *emotional intelligence* yang rendah tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang kurang dapat

menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, pada kondisi lain, seseorang yang mengalami depresi, kecemasan, dan stres kurang mampu untuk mengontrol suatu hal yang sedang dialami pada diri individu sehingga berpengaruh dan menimbulkan tidak seimbangnya kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan *work-life balance*. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ketika stres kerja mengalami peningkatan maka *work-life balance* juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aeoerora, dkk (2020) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berkorelasi negatif terhadap *work-life balance* artinya stres kerja yang tinggi mengakibatkan penurunan *work-life balance* dan sebaliknya stres kerja yang rendah mengakibatkan peningkatan pada *work-life balance*. Menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa stress kerja merupakan kondisi yang muncul dengan didasari oleh interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan dengan perubahan manusia yang secara tidak langsung seperti dipaksa untuk bekerja dibawah tekanan. Seorang karyawan yang dapat mengelola permasalahan yang didapatkan dilingkungan kerja akan memungkinkan karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan tersebut dapat terhindar dari stres kerja.

Diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance* pada karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika *emotional intelligence* mengalami peningkatan maka *work-life balance* juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk (2022) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance*, artinya dengan *emotional intelligence* yang tinggi karyawan mampu mengatur dirinya sendiri sehingga karyawan tersebut dapat melakukan segala sesuatu dengan baik serta dapat mencapai tujuan dengan mengontrol dirinya untuk menghindari suatu hal yang tidak bermanfaat, sehingga permasalahan dalam kehidupan pribadi tidak mempengaruhi kualitasnya dalam bekerja dengan kata lain kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang dimiliki seimbang. Sejalan dengan perspektif Goleman (2009) tentang kecerdasan emosional, yang menyoroti pentingnya memahami emosi diri sendiri dan orang lain, motivasi diri, dan pengelolaan emosi yang baik untuk diri sendiri dan orang lain. Situasi dimana individu harus mampu untuk berpikir positif dalam segala

situasi, bahkan dalam situasi sulit sekalipun. Individu yang sering merasa panik akan lebih sulit dalam menghadapi dan menjelaskan suatu masalah, begitu pula jika seseorang berpikir positif maka akan merasa lebih tenang ketika dihadapkan dengan suatu permasalahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa stres kerja dan *emotional intelligence* berkaitan erat dengan *work-life balance* pada karyawan yang dapat mengembangkan kemampuan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Ketika individu dapat mencegah adanya stres kerja dengan mengelola tekanan yang didapatkan di lingkungan dengan baik di kehidupannya, maka individu akan memiliki *work-life balance* yang baik. Selain itu, ketika individu memiliki *emotional intelligence* yang tinggi dalam dirinya, maka individu dapat mengendalikan emosi dan mengekspresikannya secara benar, hal tersebut akan membuat individu memiliki *work-life balance* yang baik pula di kehidupannya.

Meskipun diketahui bahwa *work-life balance* masih belum banyak diterapkan secara luas di negara berkembang seperti Indonesia, karena budaya kerja di negara berkembang masih sering kali menekankan nilai kerja keras dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga karyawan merasa dedikasi dengan bekerja lebih lama atau menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dianggap sebagai prioritas. Negara berkembang masih banyak perusahaan dan karyawan yang belum sepenuhnya memahami manfaat jangka panjang dari *work-life balance* terhadap kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan retensi tenaga kerja.

Perlunya membangun budaya yang mendukung *work-life balance* secara efektif seperti di industri *food and beverage*, perusahaan dapat mempertimbangkan aspek Fisher (2009) untuk merancang kebijakan praktik *work-life balance* yang efektif di perusahaan, perusahaan dapat memberi kebijakan jadwal kerja yang fleksibel dengan membuat shif rotasi yang adil untuk mengurangi tekanan dari jam kerja yang panjang, jika memungkinkan dapat juga menawarkan opsi jam kerja dengan mengizinkan karyawan untuk memilih shif sesuai jadwal pribadi. Selain itu, kebijakan cuti dan liburan untuk karyawan dengan memastikan kebijakan cuti yang memadai, dan mengimplementasikan sistem untuk memudahkan permintaan cuti dan memastikan pengganti yang memadai saat karyawan cuti.

Perusahaan menyediakan sumber daya dan dukungan untuk karyawan dengan memberi program kesehatan mental, fisik dan konseling terkait kehidupan pribadi akan memberi manfaat pada karyawan yaitu dapat meningkatkan produktivitas dan

semangat di tempat kerja, karena ketika individu telah menyeimbangkan dan memenuhi dalam kehidupan pribadi, maka karyawan akan memiliki energi yang baik, sehingga mampu dalam menghadapi tugas-tugas yang didapatkan dengan lebih baik. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan kepada karyawan tentang manajemen waktu dan teknik pengorganisasian untuk membantu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perusahaan juga memberikan kesempatan pengembangan karir yang dapat membantu karyawan berkembang secara profesional dan meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan untuk menghargai kinerja dan dedikasi karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, perusahaan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan..