

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Puspita & Widodo, 2020) “Kinerja didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja tercermin dari dimensi kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif, dan indikator seperti ketelitian, hasil kerja, ketepatan waktu, kecepatan, target kerja, kolaborasi, kekompakan, kemauan dan kemandirian.” Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab individu dalam periode waktu tertentu. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, terutama melalui kinerja individu dan tim dalam organisasi. Karyawan dengan kinerja optimal akan berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kemajuan perusahaan (Indrayana & Putra, 2024).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut (Aldea Amanda et al., 2017) “Kinerja pegawai adalah kualitas hasil kerja pegawai selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja pegawai sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Jadi berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Faktor Kendala Kinerja Pegawai

Menurut Kaswan (2012:190) dalam penelitian (Parinding, 2017) beberapa faktor yang menjadi kendala dalam kinerja pegawai, yaitu:

1. Koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antar pekerja.
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah.
4. Ketidak mampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan.
5. Sumber daya keuangan kurang memadai.
6. Tidak ada kerja sama antar pekerja atau hubungan yang kurang baik antar karyawan.
7. Pelatihan yang kurang memadai.
8. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang diperlukan
9. Lingkungan kerja yang kurang baik (misalnya: dingin, panas, bising)

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) dalam penelitian (Harry Mardika, 2022) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan pekerjaan.
3. Kemampuan kerja Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
4. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Kehadiran Jumlah hadiran yang mencerminkan kedisiplinan Pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

Menurut penelitian (Kusdianto et al., 2022) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.

Sedangkan Menurut Edison et al. (2017) dalam penelitian (Hendri, 2021) indikator-indikator kinerja meliputi:

1. Target

Kinerja dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam mencapai target atau sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Kualitas

Tingkat keberhasilan karyawan juga dinilai dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan, apakah sudah sesuai dengan standar yang diharapkan.

3. Waktu Penyelesaian

Efisiensi kerja terlihat dari seberapa cepat dan tepat waktu pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Taat Asas

Karyawan yang memiliki kinerja baik akan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, serta nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja.

5. Fasilitas

Kinerja juga dipengaruhi oleh tersedianya fasilitas kerja yang memadai, karena sarana yang lengkap dapat mendukung produktivitas dan efektivitas pegawai.

Jadi berdasarkan beberapa indikator diatas, peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2015:67) dalam penelitian (Harry Mardika, 2022).

2.1.2 *Emotional intelligence*

2.1.2.1 Pengertian *Emotional intelligence*

Dalam konteks Sumber Daya Manusia, kecerdasan emosional tidak semata-mata berasal dari kejernihan intelektual, tingkat kecerdasan, pelatihan, atau pengalaman kerja. Sebaliknya, kecerdasan emosional berkaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam mengelola dirinya sendiri, menjalin hubungan sosial, serta kepekaan hati dalam menjalani interaksi sehari-hari. Goleman (Jannah, 2021) menjelaskan bahwa *emotional intelligence* mencakup berbagai kemampuan yang berbeda, namun saling melengkapi dengan kecerdasan akademik, yaitu kemampuan kognitif yang biasanya diukur melalui IQ. Kompetensi emosional bukanlah bawaan lahir, melainkan seperangkat keterampilan yang dapat dipelajari dan dikembangkan secara terus-menerus untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

Emotional intelligence merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi orang lain, serta keterampilan dalam memanfaatkan

pemahaman tersebut untuk memengaruhi orang lain melalui pengelolaan dan pemanfaatan emosi. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam menggunakan emosinya secara tepat, baik untuk merespons perasaannya sendiri maupun saat berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya (Pamungkas, 2023).

Menurut (Prasetyo et al., 2023) *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menghargai emosi diri sendiri maupun orang lain, serta meresponsnya secara tepat. Kecerdasan ini juga mencakup pemanfaatan informasi dan energi emosional secara efektif dalam aktivitas sehari-hari, baik dalam kehidupan pribadi maupun lingkungan kerja. Kecerdasan emosional bukanlah kemampuan yang statis, melainkan dapat diasah, ditingkatkan, dan dikembangkan melalui pembelajaran serta pelatihan keterampilan yang berkaitan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Emotional intelligence*

Menurut (Kardiawan et al., 2023) dalam penelitiannya, *emotional intelligence* dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang membentuk dan mengembangkan kemampuan emosional seseorang. Di antaranya adalah:

1. Faktor Psikologis

Meliputi kondisi kepribadian, pengalaman masa lalu, serta tingkat kestabilan emosi individu. Faktor ini sangat berpengaruh terhadap bagaimana seseorang memahami dan merespons emosinya sendiri maupun emosi orang lain.

2. Faktor Pelatihan Emosi

Proses pembelajaran yang melibatkan latihan pengelolaan emosi, seperti teknik relaksasi, refleksi diri, dan pengendalian stres. Semakin sering individu dilatih untuk memahami dan mengendalikan emosinya, semakin tinggi pula kecerdasan emosional yang dapat dikembangkan.

3. Faktor Pendidikan

Lingkungan pendidikan, baik formal maupun informal, turut berperan dalam membentuk kecerdasan emosional seseorang. Pendidikan yang menanamkan nilai-nilai empati, kerja sama, dan komunikasi efektif akan mendukung perkembangan aspek-aspek penting dalam emotional intelligence.

Sedangkan faktor lainnya yang juga dapat memengaruhi kecerdasan emosional mencakup lingkungan keluarga, budaya, dan pengalaman sosial yang membentuk cara individu berinteraksi dengan orang lain serta menghadapi berbagai situasi emosional.

2.1.2.3 Indikator *Emotional intelligence*

Adapun lima indikator utama dari *emotional intelligence* yang dapat membantu seseorang meraih kesuksesan (Zona & Handayani, 2021) antara lain:

1. Mengenal Potensi Diri

Kemampuan untuk memahami kekuatan, kelemahan, serta nilai-nilai pribadi.

2. Mengelola Emosi

Merujuk pada kemampuan untuk mengontrol dan menyesuaikan reaksi emosional dalam berbagai situasi, terutama ketika menghadapi tekanan atau konflik.

3. Memotivasi Diri

Mencakup dorongan internal untuk terus maju, menetapkan tujuan, dan tetap semangat meskipun menghadapi kegagalan.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan untuk memahami perasaan, pikiran, dan kebutuhan orang lain melalui empati.

5. Membina Hubungan dengan Orang Lain

Menunjukkan keterampilan dalam berinteraksi sosial, seperti berkomunikasi efektif, menyelesaikan konflik, bekerja dalam tim, dan membangun jaringan yang sehat.

(Utami & Kharismasyah, 2022) menyatakan *emotional intelligence* menentukan potensi seseorang untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang mencakup lima indikator utama, yaitu:

1. Kesadaran Diri (Self-Awareness)

Merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri, termasuk kesadaran terhadap suasana hati, dorongan batin, dan efeknya terhadap orang lain.

2. Pengaturan Diri (Self-Regulation)

Mencakup kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi negatif, seperti marah atau cemas, sehingga tidak berdampak buruk terhadap keputusan dan tindakan.

3. Motivasi (Motivation)

Merujuk pada dorongan internal untuk mencapai tujuan bukan karena imbalan eksternal semata, tetapi karena adanya hasrat pribadi untuk berkembang dan mencapai prestasi.

4. Empati (Empathy)

Kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, termasuk kepekaan terhadap kebutuhan, emosi, dan sudut pandang mereka.

5. Keterampilan Sosial (Social Skills)

Merupakan kemampuan untuk membina hubungan, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, serta memengaruhi dan memimpin orang lain.

Menurut (Arya et al., 2023) ada 4 indikator *emotional intelligence* yaitu adalah sebagai berikut:

1. Penilaian dan ekspresi emosi dalam diri (*Self Emotion Appraisal: SEA*), berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami dan menilai secara akurat emosi mereka yang mendalam dan untuk mengekspresikan emosi ini tentu saja.

2. Penilaian dan pengakuan emosi pada orang lain (*Others' Emotional Appraisal: OEA*) adalah kemampuan untuk melihat secara akurat dan memahami emosi orang lain
3. Pengaturan emosi dalam diri (*Regulation of Emotion: ROE*) artinya kemampuan orang untuk mengelola, mengendalikan, atau mengubah emosi mereka, yang akan memungkinkan pemulihan lebih cepat dari tekanan psikologis
4. Penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja (*Use of Emotion: UOE*), berkaitan dengan kemampuan untuk memanfaatkan emosi untuk kegiatan konstruktif dan untuk kinerja pribadi

Jadi berdasarkan beberapa indikator diatas, peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator menurut Mangkunegara dalam penelitian (Zona & Handayani, 2021).

2.1.3 *Work-life balance*

2.1.3.1 *Pengertian Work-life balance*

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan kondisi ideal di mana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini mencakup pembagian waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara aktivitas profesional dan aktivitas non-profesional seperti mengurus keluarga, beristirahat, bersosialisasi, serta mengejar hobi dan minat pribadi (Salim et al., 2025). Dalam konteks ini, seseorang tidak

hanya berfokus pada keberhasilan di tempat kerja, tetapi juga mampu menjaga kualitas hidup secara keseluruhan.

(Arifin & Muharto, 2022) menjelaskan bahwa work-life balance adalah keadaan di mana seseorang dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal tanpa harus mengabaikan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadinya. Artinya, individu tersebut mampu mengatur diri untuk tetap produktif di tempat kerja, sambil tetap memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menjalani kehidupan personal secara sehat dan bermakna.

Selanjutnya menurut (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022) work-life balance dibangun atas pemahaman bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah dua hal yang saling bertentangan, melainkan dua sisi yang saling mendukung dan melengkapi. Keseimbangan antara keduanya akan menciptakan keharmonisan yang membantu individu merasakan makna hidup secara menyeluruh, meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional, serta mendorong motivasi dalam bekerja maupun menjalani kehidupan pribadi.

Sementara itu, (Nurshoimah et al., 2023) menambahkan bahwa work-life balance juga berkaitan dengan sejauh mana seseorang dapat hadir secara fisik dan psikologis dalam kedua perannya baik sebagai pekerja maupun sebagai individu dalam kehidupan pribadinya. Ini mencakup keterlibatan emosional yang seimbang, rasa puas terhadap peran yang dijalankan, dan minimnya konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan personal. Ketika keseimbangan ini tercapai, seseorang akan merasa lebih bahagia, produktif, dan mampu berkontribusi secara optimal baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sosial dan keluarga.

Dengan demikian, work-life balance tidak hanya penting untuk menciptakan kehidupan yang harmonis, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja individu, kesehatan mental, dan keberlangsungan produktivitas dalam jangka panjang. Perusahaan yang memperhatikan work-life balance karyawannya juga cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi serta budaya kerja yang lebih sehat dan positif.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life balance*

Menurut Schabracq dalam (Sari et al., 2024), terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, antara lain:

1. Karakteristik kepribadian

Meliputi sifat, temperamen, serta cara individu dalam merespons tekanan atau tuntutan baik dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Karakteristik

2. Keluarga

Termasuk dalam hal ini adalah status pernikahan, jumlah anggota keluarga, peran dalam rumah tangga, serta dukungan dari keluarga.

3. Karakteristik Pekerjaan

Seperti beban kerja, jam kerja, jadwal buruk, dan tuntutan profesional. Pekerjaan dengan tekanan tinggi dan waktu yang tidak fleksibel dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

4. Sikap

Menggambarkan pandangan individu terhadap pentingnya menjaga keseimbangan hidup.

Sementara itu, menurut Pouluse dan Sudarsan dalam (Gaol et al., 2023), *work-life balance* dipengaruhi oleh empat faktor utama lainnya, yaitu:

1. Faktor Pribadi

Menyangkut kondisi fisik, mental, dan emosional individu, serta kemampuan dalam mengatur waktu dan prioritas secara mandiri.

2. Faktor Organisasi

Berkaitan dengan kebijakan tempat kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja.

3. Faktor Sosial

Termasuk hubungan sosial di luar pekerjaan seperti teman, komunitas, dan lingkungan sekitar yang dapat memberikan dukungan moral maupun emosional.

4. Faktor Lainnya

Misalnya kondisi ekonomi, teknologi, atau faktor eksternal lainnya yang secara tidak langsung mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2.1.3.3 Indikator *Work-life balance*

Menurut McDonald dan Bradley dalam (Humaini et al., 2024), *work-life balance* dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu

Mengacu pada kemampuan individu untuk membagi waktu antara aktivitas kerja dan non-kerja secara proporsional.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Mengacu pada keseimbangan keterlibatan psikologis antara peran di tempat kerja dan di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan Kepuasan

Berfokus pada tingkat kepuasan yang dirasakan individu, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Berikut indikator Work-Life Balance (WLB) yang disusun oleh Fisher et al.

(W. Gunawan & Yudiarso, 2023):

1. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Menunjukkan sejauh mana pekerjaan mengganggu atau menyita waktu, energi, dan perhatian yang seharusnya digunakan untuk kehidupan pribadi atau keluarga.

2. PLIW (*Personal Life Interference with Work*)

Menunjukkan sejauh mana urusan pribadi mengganggu pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.

3. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Menggambarkan bagaimana pekerjaan dapat memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi, seperti peningkatan keterampilan, keuangan, atau rasa percaya diri.

4. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi mendukung atau meningkatkan kualitas pekerjaan, seperti mendapatkan dukungan

emosional dari keluarga atau pengalaman pribadi yang berguna di tempat kerja.

Berikut adalah indikator work-life balance menurut (Paraswati et al., 2024) yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah memiliki keseimbangan kehidupan kerja:

1. Waktu Fleksibel

Kemampuan karyawan untuk mengatur sendiri waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi, tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

2. Berbagi Pekerjaan

Dua orang atau lebih berbagi satu posisi kerja, di mana tanggung jawab dan jam kerja dibagi.

3. Telekomunikasi

Karyawan dapat bekerja dari luar kantor, misalnya dari rumah, dengan bantuan teknologi komunikasi.

4. Pekerjaan Paruh Waktu

Karyawan bekerja dalam jam kerja yang lebih sedikit dari kerja penuh waktu, biasanya dengan beban kerja dan tanggung jawab yang proporsional.

Jadi berdasarkan beberapa indikator diatas, peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator menurut Mangkunegara dalam penelitian (Humaini et al., 2024).

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Emotional intelligence* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Kecerdasan emosional (EI) adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan tepat, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Menurut (Arya et al., 2023), kecerdasan emosional berperan sebagai mekanisme koping stres, yang berdampak negatif bagi individu maupun organisasi. Individu dengan EI yang tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja, membangun hubungan kerja yang sehat, serta mempertahankan antusiasme dan motivasi dalam menjalankan tugas, yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja.

(Pamungkas, 2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh (Mariyanti et al., 2022), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor perhotelan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kompetensi dan EI secara simultan berdampak pada produktivitas kerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh (Ningsih, 2016), memahami kinerja individu memerlukan penilaian terhadap kemampuan dan motivasi. Ia juga menekankan bahwa "kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya," yang sejalan dengan gagasan bahwa Kecerdasan Emosional (EI) dapat menjadi bagian dari kemampuan emosional yang mendukung efektivitas kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran krusial dalam mendukung peningkatan kinerja, terutama dalam konteks organisasi seperti kepolisian, di mana tekanan kerja tinggi dan hubungan interpersonal merupakan aspek krusial dalam kinerja tugas sehari-hari.

2.2.2 Pengaruh *Work-life balance* (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Work-life balance (WLB) merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional. Keseimbangan ini mencerminkan sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam dua aspek utama kehidupannya, yaitu pekerjaan dan kehidupan personal. Menurut (Arifin & Muharto, 2022), hasil analisis data menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas, termotivasi, serta mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, serta berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan (Nurshoimah et al., 2023), yang menyatakan bahwa work-life balance tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan menurunkan tingkat kelelahan emosional. Keseimbangan ini memungkinkan individu memiliki waktu istirahat yang cukup, meningkatkan kebahagiaan, dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Penelitian lain oleh (Jalil et al., 2024) juga menunjukkan bahwa work-life balance secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik keseimbangan hidup yang dimiliki seseorang, maka kinerjanya akan meningkat. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022) pada karyawan PT. Pan Pacific Nesia menunjukkan bahwa work-life balance memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, di mana skor pengaruh WLB tercatat sebesar 0,436 terhadap variabel kinerja.

2.2.3 Pengaruh *Emotional intelligence* (X1) dan *Work-life balance* (X2)

Terhadap Kinerja (Y)

Emotional intelligence (EI) dan work-life balance (WLB) merupakan dua faktor krusial yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu secara simultan. Emotional intelligence mendukung kemampuan individu dalam mengelola emosi, beradaptasi terhadap tekanan kerja, serta membangun hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja. Sementara itu, work-life balance berperan dalam menjaga stabilitas mental dan fisik melalui pengelolaan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kombinasi dari EI yang tinggi dan WLB yang baik memungkinkan individu untuk bekerja secara lebih produktif, mempertahankan motivasi kerja, serta menghasilkan kinerja yang optimal. Dukungan emosional dan keseimbangan kehidupan yang memadai memperkuat kesiapan psikologis serta efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Penelitian (Maretta et al., 2022) menyatakan bahwa pengaruh simultan antara emotional intelligence dan work-life balance memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, karena keduanya mendukung aspek psikologis dan sosial yang dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Hasil serupa ditemukan oleh (Rumapea & Harmen, 2022) yang menunjukkan bahwa emotional intelligence dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, (Husain et al., 2022) juga menyatakan bahwa secara simultan, work-life balance, kecerdasan emosional, dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Hasjrat Abadi, Manado.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Oxy Prabowo (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan pada RumahSakit Sumber Kasih Kota Cirebon terhadap Kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
2.	Nomisari Riahna Karina Padang dan Sarimonang Sihombing (2020)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. HilonSumatera	Dari ketiga variabel bebas (pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja), variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding dengan kemampuan dan pengalaman kerja.
3.	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung	Hasrudy Tanjung (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan

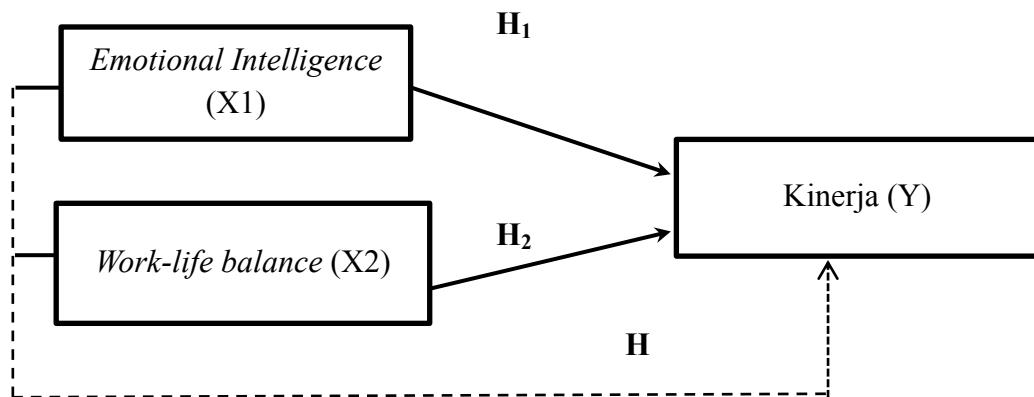
No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
	(2019)	Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri, dan Agung Suharyanto (2019)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yaitu variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari Manajemen Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Sikap (X3), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
5.	(Arya et al., 2023)	Pengaruh Emotional Dissonance, Emotional Intelligence, dan Emotional Exhaustion Terhadap Service Sabotage	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Emotional Exhaustion berpengaruh positif dan signifikan terhadap Service Sabotage
6.	(Mariyanti et al., 2022)	Dampak Emotional Intelligence (EI) Pada Kinerja Karyawan Disektor Perhotelan Eka	Emotional intelligence (EI) memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan hotel. Dan untuk hipotesis ketiga bahwa Kompetensi dan Emotional intelligence (EI) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
7.	(Pamungkas, 2023)	Pengaruh Emotional Intelligence Dan Spiritual Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Adhi Karya Tbk	Hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan
9.	(Salim et al., 2025)	Studi Meta Analisis Tentang Hubungan Work-Life Balance, Perceived Organization Support, & Coaching Terhadap Job Performance	Studi ini juga mengindikasikan bahwa work-life balance, perceived organizational support, coaching memiliki pengaruh tidak langsung terhadap job performance yang dimediasi oleh employee engagement.
10.	(Arifin & Muharto, 2022)	Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	Hasil olah data menunjukkan bahwa worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	(Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan	hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12.	(Nurshoimah et al., 2023)	Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja, work overload tidak berpengaruh terhadap kinerja dan burnout tidak berpengaruh terhadap kinerja

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, penelitian ini akan mengkaji pengaruh dari *emotional intelligence* dan *work-life balance* yang diduga dapat memengaruhi kinerja anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara, sehingga kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber : (Pamungkas, 2023), (Arifin & Muharto, 2022) dan (Nurshoimah et al., 2023)

Keterangan:

X₁ = Variabel *Emotional Intelligence*

X₂ = Variabel *Work-life balance*

Y = Variabel Kinerja

—————> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial

-----> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan

2.5 Definisi Operasional

Berdasarkan teori dan kajian yang telah dikemukakan, penulis memandang perlu untuk merumuskan secara ringkas konsep operasional variabel yang menjelaskan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
Emotional Intelligence (X ₁)	Emotional Intelligence adalah kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain untuk membina hubungan yang positif serta mengambil keputusan secara efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengenali Potensi Diri 2. Mengelola Emosi 3. Memotivasi Diri 4. Mengenali Emosi 5. Membina Hubungan dengan Orang Lain <p>(Zona & Handayani, 2021)</p>	Koesioner
<i>Work-life balance</i> (X ₂)	Work-Life Balance adalah kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, sehingga keduanya dapat dijalankan secara harmonis tanpa saling mengganggu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan <p>(Humaini et al., 2024)</p>	Koesioner
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kemampuan Kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Kehadiran <p>(Harry Mardika, 2022)</p>	Koesioner

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (I. Gunawan, 2020), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara.

H₂ : Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara.

H₃ : Diduga *emotional intelligence* dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort (Polres) Bengkulu Utara.