

## WORK LIFE BALANCE: STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWATI PERBANKAN

Agus Peni Jaelani<sup>1)</sup>, Arga Sutrisna<sup>2\*)</sup>, Ari Arisman<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

\*Email Korespondensi : [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk usaha peneliti mengembangkan Kinerja Karyawan khususnya Karyawan Perbankan di Kota Bandung, Pengembangan Kinerja ini sangat penting untuk menghadapi perubahan yang serba cepat dan mudah di akses sebagai dampak adanya AI, diharapkan dengan Kinerja yang baik dapat menghasilkan SDM yang mampu bersaing dengan teknologi yang ada. Urgensi berikutnya adalah adanya beberapa penelitian yang menyatakan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan diatas adalah metode penelitian eksplanatori (explanatory research), penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan terhadap para Karyawan Perbankan di Kota Bandung sebanyak 100 responden dengan sistem sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) PLS Versi 4.1.1.6. Hasil penelitian ini adalah pertama tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan; kedua, terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Work Life Balance; Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perbankan; Keempat, terbukti Work Life Balance dapat memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Perbankan

### Abstract

This research is an effort to develop employee performance, specifically among female banking employees in Bandung City. Performance development is crucial for adapting to rapid and easily accessible changes driven by Artificial Intelligence (AI). It is hoped that enhanced performance will yield a human resource capable of competing with existing technology. A further rationale for this study is the existence of prior research indicating that Emotional Intelligence does not significantly affect employee performance. The method employed to achieve these objectives is explanatory research. This approach is chosen as the researcher aims not only to describe the empirical facts observed in the field but also to analyze and explain the relationships between variables. This study was conducted with 100 female banking employees in Bandung City, selected through a sampling system. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) Version 4.1.1.6. The findings of this study are: first, there is no significant influence of Emotional Intelligence on the performance of female banking employees; second, there is a significant influence of Emotional Intelligence on Work-Life Balance; third, there is a significant influence of Work-Life Balance on the performance of female banking employees; and fourth, Work-Life Balance is proven to mediate the influence of Emotional Intelligence on employee performance.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Female Employee Performance, Banking

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi unsur penting bagi perusahaan, karena baik atau buruknya pegawai dalam perusahaan dilihat dari kinerjanya. Demi mencapai keunggulan bersaing, perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya manusianya dengan meningkatkan kemampuan beradaptasi, hal ini dapat dilakukan dengan cara penyesuaian dalam penggunaan teknologi ataupun nilai-nilai yang digunakan oleh perusahaan modern. Misalnya, perusahaan mengadopsi teknologi mesin produksi terbaru, dengan harapan dapat mencapai kinerja atau produktivitas yang menyamai atau bahkan lebih baik. Meski demikian, pada kenyataannya perusahaan akan sulit untuk meniru unsur manusia, dimana manusia memiliki ciri khas bagi organisasi sehingga manusia bersifat unik bagi suatu perusahaan dan yang tidak dapat diadaptasi dalam spesifikasi tertentu.

Dalam industri atau organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya terpenting. Sumber daya manusia juga sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan kegiatan industri dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komposisi tenaga kerja yang menempati posisi tertentu dengan tanggung jawab masing-masing secara spesifik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi (15)

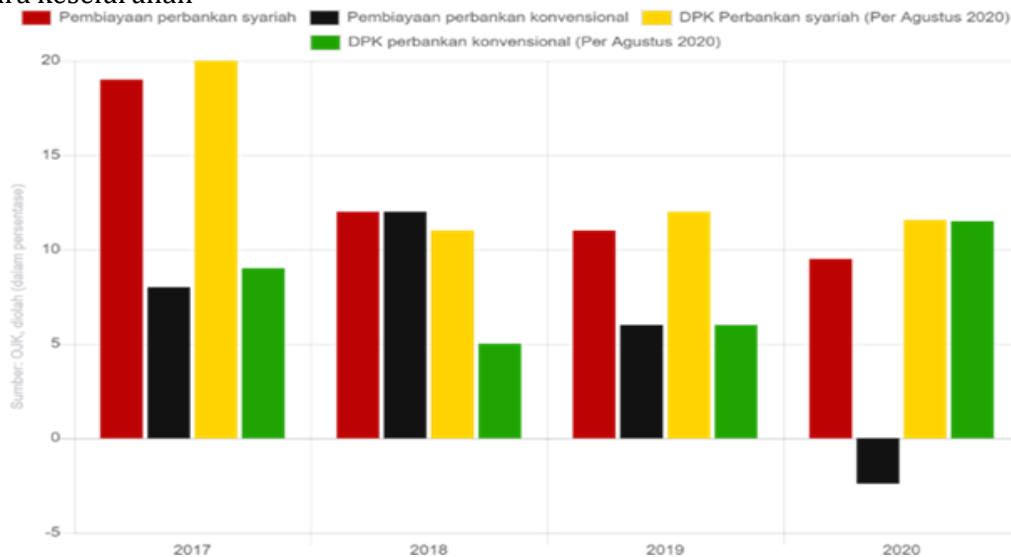
Kinerja pegawai sangat penting bagi perusahaan, karena dapat dijadikan sebagai barometer keberhasilan dari perusahaan ditinjau dari factor sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik cenderung akan memberikan dampak yang baik pula pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk tentu saja juga akan berdampak negatif pada laju perusahaan di masa yang akan datang. Hasil dari kinerja pegawai ini dapat dinilai dari beberapa aspek penting, diantaranya aspek kualitas, aspek kuantitas, efisiensi waktu dan juga kerjasama tim dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor kinerja pegawai juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja pegawai.

Tercapainya suatu kinerja seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuan dan keterampilan semata, akan tetapi dapat juga dilihat dari tingkat kecerdasan emosinya atau biasa disebut emotional intelligence. Berdasarkan riset yang telah didapat bahwa EQ memberi 80 persen faktor pembuat orang itu sukses dan 20 persen sebagai IQ atau biasa disebut intelligence quotient. Berdasarkan penjelasan diatas menurut (21) kecerdasan emosional adalah suatu skill untuk memantau & pengendalian perasaan diri dan orang lain atau kita gunakan perasaan itu untuk memandu pikiran atau perbuatan, kemudian kecerdasan emosi sangat dibutuhkan untuk meraih kesuksesan dalam bekerja dan mendapatkan kinerja yang baik dalam pekerjaan. Sehingga dalam hal ini kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap suatu kinerja Karyawati agar mendapat hasil yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah harapan setiap perusahaan, dengan berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki maka perusahaan dapat mewujudkan visi dan misinya. Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat tergantikan oleh teknologi kerja, bagaimanapun baiknya perusahaan, lengkapnya sarana

dan fasilitas kerja, semua tidak akan ada artinya tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (37).

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi. Work-life Balance merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar tetap produktif dengan tetap mempertimbangkan keseimbangan antara dunia kerja dan dunia pribadi. Masalah tentang work-life balance sering kali dialami oleh para karyawan di suatu perusahaan yang diakibatkan karena waktu dan beban kerja yang terlalu banyak sehingga mengganggu individu tersebut dalam menjalankan tanggungjawab diluar pekerjaannya. (31) mendefinisikan work-life balance sebagai kondisi di mana seseorang dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelaraskan pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi. Keseimbangan ini mencakup waktu, perhatian, dan energi yang diberikan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kemampuan seseorang untuk mempertahankan kualitas hidup yang baik secara keseluruhan

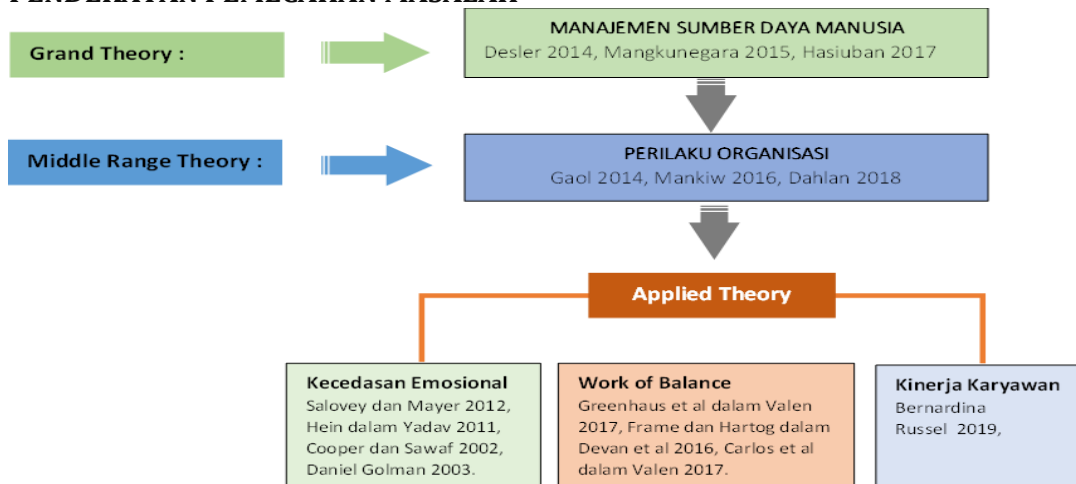


Gambar 1. Kondisi perbankan di Indonesia

Dari Gambar 1 ini terlihat kondisi perbankan di Indonesia mengalami fluktuasi tetapi tren menurun. Permasalahan ini membuat peneliti berniat meneliti apakah ada pengaruh variabel Work Life Balance terhadap kinerja dengan rincian permasalahan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Kota Bandung;
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Work Life Balance;
3. Bagaimana pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Kota Bandung;
4. Bagaimana Work Life Balance memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Kota Bandung.

## PENDEKATAN PEMECAHAN MASALAH



Gambar 2. Pemecahan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian. Desain yang digunakan adalah cross-sectional study dimana data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

## STATE OF THE ART DAN KEBARUAN

Penelitian tentang kecerdasan emosional dan kinerja karyawan mendapati bahwa terdapat pengaruh positif diantara keduanya (41)(42) Organisasi membutuhkan interaksi interpersonal untuk mencapai tujuannya, dan sebagian besar pekerjaan membutuhkan lebih banyak kemampuan karyawan untuk dapat melakukan pengelolaan emosi (43).

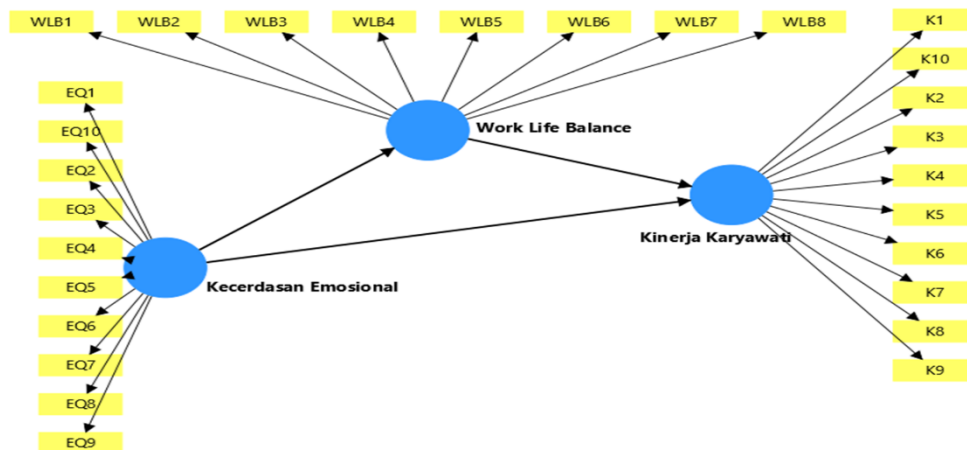
Penelitian lainnya terkait WLB dan kinerja karyawan mendapati hasil yang berbeda dimana WLB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (44) melakukan penelitian yang membahas terkait kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, memperoleh hasil yang tidak serupa yakni kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.(45)

Sehingga kebaruan dalam penelitian ini adalah memunculkan variabel Work Life Balance sebagai variabel yang bisa menambah pengaruh Kecerdasan Emosional yang tadinya tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menjadi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-section primer*. Tahapan analisis data dengan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) - PLS (Partial Least Square), dimana diambil data primer melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah pegawai wanita yang bekerja di Perbankan di Kota Bandung baik swasta, negeri atau BUMN yang tidak diketahui dengan pasti jumlahnya, sehingga ukuran sampel minimal menurut rumus Cochran adalah 96. Responden/sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Accidental Sampling, Kuesioner disebarkan melalui link google form dengan skala pengukurannya adalah menggunakan skala likert interval 1 sampai dengan 5 dengan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Teknik pengukurannya menggunakan model structural equation model (SEM). Model pengukurannya adalah dengan kriteria indikator reliability menggunakan parameter

significant weight dengan  $p$  value  $< 0,05$ . Collinearity menggunakan  $VIF < 5$  dan tolerance  $> 0,2$ . Dalam menguji variabel tidak langsung digunakan landasan  $VAF > 80\%$  maka full mediation,  $20\% < VAF < 80\%$  partial mediation,  $VAF < 20\%$  maka no effect mediation. Uji kesesuaian antara model teoritis dan data empiris dapat dilihat pada tingkat (Goodness-of-fit statistic) (12). Suatu model dikatakan fit apabila kovarians matriks suatu model adalah sama dengan kovarians matriks data (observed) (13). Diagram jalur yang menunjukan hubungan antar variabel sesuai dengan rancangan hipotesis di gambarkan sebagai berikut;



Gambar 3. Model Paradigma

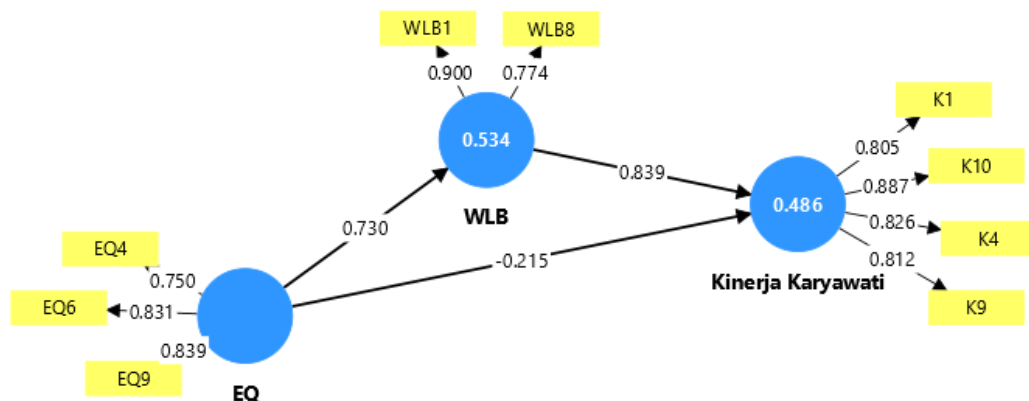
- Ho :  $p = 0$  Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Jawa Barat
- Ha :  $p \neq 0$  Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Jawa Barat
- Ho :  $p = 0$  Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Jawa Barat
- Ha :  $p \neq 0$  Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Jawa Barat
- Ho :  $p = 0$  Spirituality Motivasi tidak memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Jawa Barat
- Ha :  $p \neq 0$  Work Life Balance memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Jawa Barat

Kaidah Keputusan yang diterapkan:

Tidak di tolak Ho (Tidak diterima Ha) jika nilai Sig.  $p > 0,05$

Tolak Ho (Terima Ha) jika nilai Sig.  $p < 0,05$

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Model fit setelah validitas dan reabilitas

Tabel 1. Model fit

	Saturate d model	Estimate d model
SRMR	0.092	0.092
NFI	0.727	0.727

Tabel 2. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.486	0.475
WLB	0.534	0.529

Tabel 3. Direct Effects

	Original sample (O)	P values	Ket
EQ -> Kinerja Karyawan	-0.215	0.064	Tidak Terbukti
EQ -> WLB	0.730	0.000	Terbukti
WLB -> Kinerja Karyawan	0.839	0.000	Terbukti

Tabel 4. Indirect Effects

	Original sample (O)	P values	Ket
EQ -> WLB -> Kinerja Karyawan	0.613	0.000	Terbukti

Dari model fit dapat disimpulkan model dalam keadaan fit terbukti dari nilai SRMS yang kurang dari 1 dan NFI mendekati 1 walaupun kekuatannya relatif (0,727), semua data ini sudah di uji validitas dan reabilitasnya dengan kondisi yang sudah di fit. Inner Model untuk nilai R Square (R<sup>2</sup>) pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,486, menunjukkan bahwa 48,6% variasi dalam Dukungan Institusi dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk independent yang mempengaruhinya dalam model, sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh factor lain diluar model. Sementara itu, nilai R<sup>2</sup> untuk Variabel WLB sebesar 0,534 menunjukkan bahwa 53,4% variasi dalam Kinerja Lulusan dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk independent yang mempengaruhinya dalam model, sedangkan sisanya 46,6% dijelaskan oleh factor lain diluar model.

### Pengaruh Kecerdasan Emosioanal terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Kota Bandung

Jalur ini memiliki -0,215, dengan p-value 0,000, yang menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional semakin rendah Kinerja Karyawan. Hipotesis 1 ini tidak terbukti secara statistik

### **pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Work Life Balance**

Jalur ini memiliki 0,730, dengan p-value 0,064, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional semakin tinggi WLB. Hipotesis 2 ini terbukti secara statistik

### **Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Kota Bandung**

Jalur ini memiliki 0,839, dengan p-value 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi WLB semakin tinggi Kinerja Karyawan. Hipotesis 3 ini terbukti secara statistik

### **Work Life Balance memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Kota Bandung**

Hasil analisis jalur tidak langsung menunjukkan bahwa WLB berhasil memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Lulusan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,613 dan p-value 0,000, yang berarti pengaruh tidak langsung tersebut positif dan signifikan secara statistik (Hipotesis 4 terbukti)

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan;
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Work Life Balance;
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perbankan;
4. Terbukti Work Life Balance dapat memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada pihak-pihak yang paling berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini, diantaranya : pimpinan Universitas Perjuangan Tasikmalaya, para Karyawan yang sudah bersedia mengisi kuesioner dan semua pihak yang sudah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Agustian. (2001). Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual- ESQ. Arga.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. \*E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 7\*(3), 775–808.
- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52–62.
- Alqahtani, T. H. (2020). Work-Life Balance of Women Employees. *Granite Journal: A Postgraduate Interdisciplinary Journal*, 4(1), 37–42.
- Amstrong. (2003). Strategic human resource management (A. Cahyani, Penerj.). PT Bhuana Ilmu Populer. (Karya asli diterbitkan 2000).
- Anoraga. (2003). Psikologi kepemimpinan. Rineka Cipta.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(8), 1211–1221.



- Arga Sutrisna, & Suci Putri Lestari. (2021). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pariwisata di Era Pandemi Covid-19 Berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2). <https://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/260>
- Arsania, I. W. G., & Supartha, I. W. G. (2020). The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Mediation of Work Stress (Case Study on Ari Firm-Wooden Crafts Exporter). *Technium Social Sciences Journal*, 13, 199–209.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., & Alamsyah, V. U. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.
- Ayrton Maurits Willem, & Wilson Bangun. (2023). Pengaruh work life balance dan kecerdasan emosional Terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 520–533.
- Barin Barlian, & Agus Peni Jaelani. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education*, 5(3), 39–50. <https://ejournal.upi.edu/index.php/IBME/article/view/29335>
- Dubrin. (2005). *Leadership* (edisi kedua). Prenada Media. (Karya asli diterbitkan 2004).
- French, W. (1994). *Human resource management*. Houghton Mifflin Company.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 9–21.
- Goleman, D. (2013). *Kecerdasan emosional* (T. Hermaya, Penerj.; cetakan VII). Gramedia Pustaka Utama. (Karya asli diterbitkan 1995).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- 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)
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hayati, M., & Armida, A. (2020a). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410–418.
- Hayati, M., & Armida, A. (2020b). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410–418.
- Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. (2018). *JIBEKA: Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 258–263.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research Note. *Police Practice and Research*, 18(1), 37–48.



- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. \*JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 11\*(2), 173–182. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131.
- Latief, A., Zati, M. R., & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. \*JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 10\*(2), 167–172.
- Lestari, N. W., Sawitri, D., & Muawanah, U. (2019). The Effects of Work-Family Conflict on Work Stress and Female Employees Performance at State Islamic University (UIN) of Maulana Malik Ibrahim Malang. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(6), 213–219.
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.31289/jab.v4i1.1503>
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29–36. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). <https://doi.org/10.31289/jab.v3i1.425>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mora, Z., Suharyanto, A., & Yahya, M. (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang. *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2), 753–760.
- Morrison, D. A., Mensah, J. v., Kpakpo, G. N. A., & Asante, C. (2020). Work-family conflict and employee performance in Ghana's banking sector. *International Journal of ResearchGRANTHAALAYAH*, 8(9), 113–122.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.31289/jab.v1i1.100>
- Ronaldy, A. C. (2021). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.
- Saraswati, N. P. A. S., Widayani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 217–230.
- Sekaran, U. (2006). *Metode penelitian bisnis (4th ed.)*. Salemba Empat.
- Sri Murgiyati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri). *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 31–39.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Syamsul Rizal. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kognitif, Kemampuan Personal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi di Provinsi Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 1(1), 36–49.
- Widayati, C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Tingkat pendidikan dan karir terhadap kinerja karyawan pada sales marketing PT. Astra International Daihatsu cabang tangerang. *Jurnal Ekonomi*, 12(2), 213–231.
- Yoke, L. B., & Panatik, S. A. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance among School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(13), 227–234.
- Yusnita, R. T. (2010). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Ketakutan akan Kesuksesan Pada Wanita Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 1–15.