

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA PELAUT DI KAPAL KARGO

Alvin Aditya Reynaldi*, Rini Nurahaju, Dessy Nur Utami
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
*alvin.adityar@yahoo.com

Abstract. *This study aims to determine whether workload and emotional intelligence are factors that can affect the work life balance of seafarers on cargo ships. The hypothesis proposed in this study is that there is an effect of workload and emotional intelligence together on the work life balance of seafarers on cargo ships. This research uses a quantitative approach with a survey method. This study uses multiple linear regression analysis. The number of subjects in this study were 73 respondents who were sailors on a sea toll ship (cargo) owned by PT PELNI (Persero) Surabaya Branch. The sampling technique used is saturated sampling technique and data collection technique with 3 (three) scales, namely workload, emotional intelligence, and work life balance. The results of hypothesis testing on workload and emotional intelligence together are predictors of work life balance on seafarers on cargo ships.*

Keywords : *Work life balance, workload, emotional intelligence, sailors, cargo ships.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan kecerdasan emosional merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* pada Pelaut di Kapal Kargo. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap *work life balance* pada Pelaut di kapal kargo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 73 responden yang merupakan Pelaut di kapal tol laut (kargo) milik PT PELNI (Persero) Cabang Surabaya. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dan teknik pengumpulan data dengan 3 (tiga) skala, yaitu beban kerja, kecerdasan emosional, dan *work life balance*. Hasil uji hipotesis pada beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama merupakan faktor prediktor terhadap *work life balance* pada Pelaut di kapal kargo.

Kata kunci : *Work life balance, Beban kerja, Kecerdasan emosional, Pelaut, Kapal kargo.*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah satu dari sekian Negara Maritim. Negara Maritim adalah negara yang berjaya karena didukung kekuatan maritim, yang meliputi kekuatan

ekonomi dan sosial budaya yang memanfaatkan alam laut. Salah satu penggerak utama perekonomian di sektor maritim khususnya ekspor dan impor barang melalui laut adalah pelaut. Pelaut memberikan kontribusi penting bagi perdagangan dan ekonomi dunia, khususnya di Indonesia. Pelaut merupakan pemegang kunci dan memiliki peran penting sebagai tulang punggung perekonomian.

Menjadi pelaut tentunya memunculkan tantangan tersendiri. Individu yang memutuskan menjadi pelaut harus bisa menerima berbagai risiko yang dihadapi, seperti absen berkepanjangan dari keluarga, kurangnya keamanan kerja, kebosanan di atas kapal (Filip, 2017). Studi sebelumnya menyebutkan bahwa 4.444 pelaut saat berlayar akan mengalami pengucilan atau pembatasan sosial bagi individu dan kelompok untuk berpartisipasi dalam lingkungan sosial, serta kedekatan sosial dan emosional dengan pelaut lainnya (McVeigh et al., 2019).

Pelaut berisiko mengalami stres dan masalah kesehatan mental sehubungan dengan pekerjaan dan kehidupan sosial. Keragaman sosial dan budaya kapal mengharuskan pelaut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mengisolasi diri pada tingkat yang sama dan terbatas dari pelaut lain untuk jangka waktu yang lama. Menjadi pelaut bukanlah pekerjaan yang mudah, banyak resiko yang harus ditanggung karena semua karakteristik pekerjaan yang ada, seperti membawa beban berbahaya dan mengangkut ratusan peti kemas, pelaut juga demikian rawan tergelincir, rawan jatuh, dan pelaut juga dapat membebani mesin kapal dan terkadang menyebabkan kebakaran. Selain itu, para pelaut sering menghadapi sekelompok pencuri yang menaiki kapal.

Bukti dan fakta aktual menunjukkan bahwa pelaut telah mengalami ketidakseimbangan antara *work-life balance* sepanjang hidup. Ketidakseimbangan muncul dari tuntutan pekerjaan yang mengharuskan absennya pelaut dalam peran di keluarga. Hal ini diperkuat dengan penelitian Centauria et al. (2014) yang menyatakan bahwa hubungan keluarga pelaut bermasalah karena intensitas perjumpaan yang sulit karena harus meninggalkan rumah dalam jangka waktu yang lama untuk bekerja.

(Fisher et al., 2009) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah proses yang dilakukan individu untuk berbagi waktu antara kerja dan kegiatan di luar pekerjaan yang melibatkan gangguan dan peningkatan untuk mencapai kepuasan kerja dan kehidupan pribadi.

Manalo et al. (2015) menggambarkan kehidupan pelaut yang memiliki resiko pekerjaan yang cukup tinggi. Setiap pelaut harus siap dengan segala konsekuensi, bekerja ditempatkan di kapal yang daerahnya berbeda-beda dan harus bersama pelaut yang berasal dari daerah lain yang terkadang memiliki pandangan hidup yang berbeda. Secara garis besar persamaan yang dimiliki pelaut adalah karena pekerjaan. Menjadi seorang pelaut harus siap menjalani gaya hidup dalam jangka waktu yang panjang.

Penelitian lebih lanjut mengenai *work life balance* pada pelaut dilakukan oleh Manalo et al. (2015) yang menemukan bahwa pelaut akan lebih mudah mencapai *work life balance* ketika bisa memenuhi segala aspek, mulai dari kehidupan pribadi individu dan hubungan dengan berbagai pihak. Penelitian (Manalo et al., 2015) menemukan adanya hal-hal yang menjadi tantangan yang dihadapi oleh pelaut dalam mencapai *work life balance* di antaranya: (a) kelelahan, (b) konflik antar pelaut, (c) diskriminasi antar sesama pelaut, (d) dan komunikasi yang buruk.

Menurut (Fisher et al., 2009) *work-life balance* dapat diukur dengan menggunakan 4 dimensi konfigurasi, yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), sebuah dimensi yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi. Misalnya, pekerjaan dapat mempersulit individu untuk mengejar kehidupan pribadi. PLIW (*Personal Life Interference with Work*), sebuah dimensi yang berhubungan dengan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan kerjanya. Misalnya, jika individu memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, dapat mempengaruhi kinerja pekerjaannya. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), Dimensi, yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu di dunia kerja. Misalnya, jika individu senang karena

kehidupan pribadinya nyaman, maka dapat membuat lingkungan kerjanya menyenangkan. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*), dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu di tempat kerja memungkinkan individu menggunakan keterampilan itu dalam kehidupan sehari-hari.

Profesi pelaut dapat berdampak negatif terhadap kehidupan pribadi ataupun keluarga pelaut. Bagi sebagian besar pelaut, masuk ke industri maritim terutama untuk menghidupi keluarga dan diri mereka sendiri sebagai pencari nafkah keluarga dan pekerjaan utama sebagai perhatian utama (Molefe, 2014). Peneliti ingin memahami bagaimana pelaut menjaga dan mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan pernyataan dari hasil wawancara yang ditemukan bahwa pekerjaan belum bisa meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, dikarenakan gaji yang diperoleh tidak sebanding dengan masa tua yang dihabiskan di kapal dan jarang menikmati kehidupan dikarenakan periode kerja yang panjang selama di laut. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti juga menunjukkan bahwa terjadi *work life balance* yang tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pada masing-masing individu pelaut di kapal kargo, yang menunjukkan rendahnya kualitas WLB yang ada, membuat peneliti ingin melakukan penelitian mengenai *work life balance* pada pelaut di kapal kargo.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa pelaut dapat memiliki *work life balance* yang baik atau optimal ketika masing-masing zona kehidupan berkaitan dengan kehidupan pribadi dan pekerjaannya saling memberikan dampak positif, dengan bantuan dari lingkungan keluarga dan dari perusahaan (Molefe, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah kecerdasan spiritual, dukungan perusahaan, kecerdasan emosional, kemajuan teknologi, keterikatan pada pekerjaan, dan beban kerja. Beban kerja mempengaruhi faktor fisik dan mental seseorang yang akan menyebabkan kelelahan bahkan bisa menimbulkan stress di

bidang pekerjaan, dan beban kerja tidak boleh melebihi kapasitas dari individu (Kumarasamy et al., 2016).

Beban kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dengan stres kerja cenderung merasa lelah, yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk menanggapi tuntutan orang lain (Leiter & Schaufeli, 1996). Karyawan cenderung bekerja lebih buruk ketika bekerja terlalu banyak (Aryee et al., 2005). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja terlalu keras seringkali frustrasi dan merasa tidak dapat menggabungkan pekerjaan dan keluarga secara memadai (Vogel, 2012). Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kelelahan fisik karyawan. Hal ini dapat memicu konflik peran yang dirasakan yang berasal dari dunia kerja. Tempat aspek dalam beban kerja yaitu, (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, (3) standar pekerjaan, (4) penggunaan waktu kerja (Putra, 2012).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Nurwahyuni, 2019). Semakin rendah beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik kompatibilitas kehidupan pribadi dan profesional. Sebaliknya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *work-life balance* yang dicapai oleh karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari tiga pelaut yang diwawancarai. Periode kerja di dalam kapal bisa sangat tinggi, mencapai 12 jam sehari dan perjalanan dari satu pelabuhan ke pelabuhan lain biasanya pendek. Pelaut harus dapat mempersiapkan dokumen dengan cara sebaik mungkin dan menjaga situasi terkini tentang kondisi pelabuhan, kondisi kapal dan cuaca.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas *work-life balance* individu yaitu kecerdasan emosional (Kumarasamy et al., 2016). Studi menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* (Sharma, 2014). Individu dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki *work-life balance* yang tinggi dan sebaliknya.

Kecerdasan emosional adalah upaya untuk mengendalikan emosi internal (Money & Peter, 2014). Karyawan harus dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya, termasuk meningkatkan harga diri sehingga tidak mudah menunjukkan emosi negatif, mengekspresikan emosi dengan baik, kreatif, meningkatkan toleransi, dan kepercayaan diri untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk merasakan dirinya sendiri dan menggunakan perasaannya dengan baik dan optimal dalam rangka mengenal diri dan lingkungannya.

Kecerdasan emosional yang baik dicirikan dengan individu yang dapat memahami emosi mereka sendiri dan emosi orang-orang di sekitar mereka, individu dapat memenuhi kebutuhan mereka dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih efisien (Kumarasamy et al., 2016). Karyawan yang menggunakan kecerdasan emosional akan mampu bekerja sebagai tim, menghilangkan stres, merasa termotivasi dalam bekerja, mengembangkan empati, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan memiliki kemampuan mengatur waktu, memuaskan kebutuhan dan membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan keluarga (Goleman, 1998). Menurut Goleman (2005) terdapat lima aspek dalam kecerdasan emosional yaitu, (1) kesadaran diri, (2) pengaturan diri, (3) motivasi, (4) empati, dan (5) keterampilan sosial. Masalah emosional berkaitan erat dengan perasaan kesepian yang dialami beberapa pelaut dalam kaitannya dengan membangun hubungan dengan teman sebaya dan hubungan keluarga (Thomas, 2003). Pelaut yang tidak dapat mengatasi masalah emosional akan rentan menyebabkan depresi dan kecemasan di tempat kerja.

Berdasarkan asumsi yang telah dikemukakan serta didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk membuktikan antara lain (1) adakah pengaruh antara beban kerja terhadap *work life balance* pada pelaut di kapal kargo, (2) adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work life balance* pada pelaut di kapal kargo, dan (3) pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap *work life balance* pada pelaut di kapal kargo.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Noor, 2011). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausalitas karena tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011). Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey (Skala Likert). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala beban kerja, skala kecerdasan emosional, dan skala *work life balance*.

Partisipan Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelaut di kapal barang tol laut (kargo) milik perusahaan PT PELNI (Persero) yang sedang bersandar di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dan galangan Dok Kapal Ujung Piring Madura. Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada total 73 pelaut dari 4 kapal yang bersandar di pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

Analisis Data

Analisis data dalam tahap ini meliputi uji instrumen yaitu estimasi terhadap validitas aitem dan estimasi terhadap reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi berganda.

Uji validitas aitem menggunakan teknik korelasi *product moment* (Azwar, 2013). Uji reliabilitas menggunakan metode nilai Alpha Cronbach. Teknik ini dapat menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji normalitas sebaran bertujuan mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor ubahan. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut (Sugiyono, 2010). Penelitian ini menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov dalam menguji normalitas sebaran. Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinieritas adalah nilai tolerance ≤ 10 atau sama dengan nilai VIF $\geq 0,1$ (Priyatno, 2013). Selanjutnya dilaksanakan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dan dilakukan dengan uji Glejser. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat dilihat bahwa Beban Kerja (X1) Sig. 0,822 > 0,05 dan Kecerdasan Emosional (X2) Sig. 0,393 > 0,05 yang artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL

Hasil analisis deskriptif pengkategorian beban kerja (X1) yaitu kategori sangat tinggi sebanyak 6 Pelaut (10%), kategori tinggi sebanyak 16 Pelaut (25%), kategori sedang sebanyak 27 Pelaut (33%), kategori rendah sebanyak 20 Pelaut (27%), dan kategori sangat rendah 4 Pelaut (5%). Kesimpulan dari hasil tersebut diperoleh bahwa tingkat beban kerja sebagian besar yang dialami oleh Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya berada di kategori sedang yakni 33%. Sedangkan untuk hasil analisis deskriptif indikator/aspek beban kerja (X1) ke empat indikator/aspek memiliki skor yang seimbang yakni sebesar 25%

Hasil analisis deskriptif pengkategorian kecerdasan emosional (X2) diketahui bahwa hasil yang diperoleh kategori sangat tinggi sebanyak 4 Pelaut (5%), kategori tinggi sebanyak 24 Pelaut (33%), kategori sedang sebanyak 27 Pelaut (37%), kategori rendah sebanyak 14 Pelaut (20%), dan kategori sangat rendah sebanyak 4 Pelaut (5%). Kesimpulan dari hasil tersebut diperoleh bahwa tingkat kecerdasan emosional sebagian besar Pelaut di kapal tol laut (kargo) milik PT PELNI Cabang Surabaya

berada di kategori sedang yakni 37%. Sedangkan untuk hasil analisis deskriptif indikator/aspek kecerdasan emosional (X2) ke lima indikator/aspek memiliki skor yang seimbang yakni sebesar 20%.

Hasil analisis deskriptif pengkategorian *work life balance* (Y) diketahui kategori sangat tinggi sebanyak 7 Pelaut (9%), kategori tinggi sebanyak 18 Pelaut (25%), kategori sedang sebanyak 25 Pelaut (34%), kategori rendah sebanyak 18 Pelaut (25%), dan sangat rendah sebanyak 5 (7%). Kesimpulan dari hasil tersebut diperoleh bahwa tingkat *work life balance* sebagian besar Pelaut di kapal tol laut (kargo) milik PT PELNI Cabang Surabaya berada di kategori sedang yakni 34%. Sedangkan untuk hasil analisis deskriptif indikator/aspek *work life balance* (Y) ke empat indikator/aspek memiliki skor yang seimbang yakni sebesar 25%.

DISKUSI

Uji hipotesis beban kerja menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *work life balance*. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* sebesar 42,2%, dengan taraf signifikansi (Sig.) = 0,000 (Sig. < 0,05). Hasil uji hipotesis minor pertama yang menyatakan apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* dapat diterima. Artinya, beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *work life balance* pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) milik PT PELNI Cabang Surabaya.

Uji hipotesis kecerdasan emosional menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *work life balance*. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* sebesar 41,7% dengan taraf signifikansi (Sig.) = 0,000 (Sig. < 0,05). Hasil hipotesis minor kedua yang menyatakan apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work life balance* dapat diterima. Artinya, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya.

Uji hipotesis pengaruh antar variabel beban kerja dan kecerdasan emosional

secara bersama-sama terhadap variabel *work life balance*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap *work life balance*. Beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* sebesar 58,8% dengan taraf signifikansi (Sig.) 0,000 (Sig. < 0,05). Hasil hipotesis mayor yang menyatakan apakah terdapat pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap *work life balance* dapat diterima. Artinya, beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya

Hasil uji hipotesis pengaruh antara variabel beban kerja terhadap variabel *work life balance* juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap *work life balance* (Hamzah, 2020). menunjukkan beban kerja memiliki hubungan negatif, arah negatif menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya beban kerja akan memberikan penurunan terhadap *work life balance* (Rizky & Afrianty, 2018).

Karyawan yang bekerja terlalu keras cenderung tidak memberikan hasil yang baik (Aryee et al., 2005). Penelitian lain juga berpendapat bahwa karyawan yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa frustrasi dan merasa bahwa tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik (Vogel, 2012).

Beban kerja pada pelaut di kapal tol laut (kargo) milik PT PELNI Cabang Surabaya memiliki frekuensi tertinggi pada kategori sedang atau cukup sebesar 27 orang pelaut. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pelaut di kapal tol laut (kargo) milik PT PELNI Cabang Surabaya memiliki tingkat beban kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sedang atau cukup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa para pelaut dapat menyelesaikan serangkaian tuntutan pekerjaan yang ada dalam jangka waktu tertentu meskipun bekerja di kondisi lingkungan pekerjaan yang memiliki resiko tinggi.

Analisa deskripsi beban kerja pada keempat aspek memperoleh skor yang setara

yakni sebesar 25%, analisis lebih lanjut bisa diperoleh melalui respon yang diberikan Pelaut ketika menjawab kuesioner yang diberikan. Pada aspek target yang harus dicapai pada butir aitem no 1 pada pernyataan *favourable* "saya merasa target pekerjaan yang ada di kapal lebih berat dari pada bekerja di darat" rata-rata responden memberikan pernyataan sangat setuju, yang menandakan bahwa Pelaut memiliki target pekerjaan yang lebih berat daripada pekerja di darat. Namun lebih lanjut pada aspek yang sama, yang terdapat pada butir aitem no 17 pada pernyataan *unfavourable* "saya mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat" rata-rata responden menjawab setuju, yang mengisyaratkan meskipun target pekerjaan yang ada lebih berat dari pekerja di darat namun Pelaut di kapal tol laut (kargo) milik PT PELNI Cabang Surabaya mampu menyelesaikan berbagai target pekerjaan tersebut dengan baik.

Pada aspek kondisi pekerjaan pada butir aitem no 6 pada pernyataan *unfavourable* "pekerjaan saya mengharuskan untuk selalu ekstra waspada dan hati-hati" rata-rata responden memberikan pernyataan setuju, yang berarti bahwa dari kondisi lingkungan pekerjaan yang ada membuat Pelaut harus selalu waspada dan hati-hati dikarenakan kondisi pekerjaan yang berkaitan dengan laut yang tidak bisa diprediksi mengenai cuaca kemudian tingkat kecelakaan cukup tinggi. Namun lebih lanjut pada aspek yang sama, yang terdapat pada butir aitem no 2 pada pernyataan *unfavourable* "ketika terjadi masalah di tempat kerja saya berusaha mencari solusi" rata-rata responden memberikan pernyataan setuju yang mengisyaratkan bahwa meskipun kondisi pekerjaan yang kurang menjamin keselamatan para Pelautnya, tetapi Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat untuk mengatasi kejadian yang tidak terduga berkaitan dengan kondisi pekerjaannya.

Pada aspek standar pekerjaan pada butir aitem no 3 pernyataan *favourable* "saya sering mengalami kelelahan fisik akibat pekerjaan yang saya kerjakan", rata-rata responden menyatakan setuju dengan hal tersebut, yang berarti bahwa Pelaut di kapal

tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya cenderung merasakan kelelahan yang diakibatkan pekerjaan yang dilakukannya. Namun lebih lanjut dalam aspek yang sama pada butir aitem 11 pernyataan *unfavourable* "pekerjaan yang saya lakukan membuat fisik dan mental saya terlatih", rata-rata responden menyatakan setuju dengan hal tersebut, yang berarti bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki standar pekerjaannya tinggi dan melibatkan fisik dan mental yang kuat dalam menyelesaikan serangkaian pekerjaan yang ada.

Terakhir pada aspek penggunaan waktu pada butir aitem no 12 pernyataan *favourable* "saya sering lembur dalam bekerja", rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, yang berarti bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya sering melaksanakan lembur. Namun dalam aspek yang sama butir aitem no 16 pernyataan *unfavourable* "Pekerjaan bisa saya selesaikan tanpa lembur", rata-rata responden menyatakan netral, artinya terkadang Pelaut yang berada di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya ketika pada saat waktu-waktu tertentu mengharuskan lembur.

Hasil uji hipotesis pengaruh antar variabel kecerdasan emosional terhadap *work life balance* juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mokana (2015) bahwa pada uji hipotesis menggunakan Uji T, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel *work life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Kameswara (2019). Hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance* kepada mahasiswa di Tamil University.

Goleman (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi, dan cara pengungkapannya melalui keterampilan yang dimiliki oleh individu. Goleman (2005) membagi kecerdasan emosional ke dalam lima dasar kecerdasan emosional, yaitu: (a) kesadaran diri yaitu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali

kekuatan dan kelemahan diri sendiri, (b) pengaturan diri adalah suatu kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam mengelola emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, (c) motivasi suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yaitu kinerja yang maksimal, (d) empati sebuah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang, (e) dan keterampilan sosial kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang.

Kecerdasan emosional pada pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki frekuensi tertinggi pada kategori sedang atau cukup yakni sebesar 27 orang pelaut. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Pelaut memiliki tingkat kecerdasan emosional sebagian besar sedang atau cukup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kondisi kecerdasan emosional pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya ditandai mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri, mengelola emosi, mengetahui dan memahami perasaan orang lain, dan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu tergolong tingkatan yang cukup.

Berdasarkan analisis deskripsi kecerdasan emosional pada kelima aspek memperoleh skor yang setara yakni sebesar 20%, analisis lebih lanjut bisa diperoleh melalui respon yang diberikan pelaut ketika menjawab kuesioner yang diberikan.

Aspek kesadaran diri pada butir aitem no 1 menyatakan pernyataan *favourable* "saya mampu mengendalikan emosi ketika menemukan masalah dalam berlayar", rata-rata responden menjawab setuju bahwa ketika mengalami suatu masalah ketika berlayar Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya mampu mengendalikan emosi dan mengenali perasaan sendiri, kemudian pada pernyataan *unfavourable* pada aspek kesadaran diri butir aitem no 11 "saya mengalami kebingungan dengan apa yang sedang terjadi dalam diri saya, ketika merasa kecewa",

rata-rata responden menjawab tidak setuju, hal tersebut semakin menegaskan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki kesadaran diri yang cukup sehingga mampu mengenali perasaan diri sendiri ataupun orang lain.

Aspek pengaturan diri pada butir aitem no 12 “saya dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat banyak gangguan”, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut yang menandakan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) milik PT PELNI Cabang Surabaya mampu mengatur dan mengelola emosi sehingga dapat fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian pada aspek *unfavourable* pada butir aitem no 2 “saya membutuhkan penyesuaian diri adaptasi yang lama ketika berada di lingkungan baru” rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang mengindikasikan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki pengaturan diri yang cukup baik karena semakin seseorang mampu mengatur emosi maka semakin terkontrol pola tindakan yang akan dilakukan, sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

Pada aspek motivasi pada pernyataan *favourable* no butir aitem 3 “saya akan berusaha keras mewujudkan cita-cita saya”, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, yang menandakan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian pada aspek *unfavourable* pada no butir aitem 8 “hambatan atau kesulitan yang timbul sering membuat saya tidak bersemangat lagi”, rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal tersebut mengindikasikan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki dorongan motivasi yang cukup baik dalam hal menghadapi segala macam hambatan yang dilaluinya.

Aspek empati pada pernyataan *favourable* no butir aitem 14 “saya tidak keberatan untuk membantu orang yang baru saya kenal”, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut yang mengindikasikan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya, mampu menyesuaikan diri dengan

baik kepada banyak orang. Kemudian pada pernyataan *unfavourable* no butir aitem 19 “saya tidak membantu rekan saya yang mengalami kesulitan ”, rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki empati yang cukup baik sehingga mampu memahami dan mengetahui perasaan orang lain.

Aspek keterampilan sosial pada pernyataan *favourable* no butir aitem 20 “saya mampu memberikan instruksi yang jelas dan mudah dipahami”, rata-rata para responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini memiliki arti bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya mampu memberikan respon baik terhadap lawan bicaranya. Kemudian pada pernyataan *unfavourable* no butir aitem 10 “saya tipikal orang yang sulit untuk beradaptasi dengan orang baru” rata-rata responden menjawab tidak setuju hal tersebut mengindikasikan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya, memiliki keterampilan sosial yang cukup baik karena dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar individu dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan banyak orang.

Berdasarkan hasil uji pengaruh antar variabel beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap variabel *work life balance*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap *work life balance*. Beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* sebesar 58,8% dengan taraf signifikansi (Sig.) 0,000 (Sig. < 0,05). Hasil hipotesis mayor yang menyatakan apakah terdapat pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap *work life balance* dapat diterima. Artinya, beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya. Berdasarkan data di atas, hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mokana, et al (2015) bahwa beban kerja dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *work life balance*.

Fisher et al. (2009) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh individu di dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaannya, yang di dalamnya terdapat gangguan dan peningkatan untuk mencapai kepuasan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Fisher et al. (2009) terdapat empat aspek dalam mengetahui *work life balance* yaitu: (a) WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya, (b) PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja, (c) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan, (d) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Work life balance pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya yang memiliki frekuensi tertinggi pada kategori sedang sebesar 25 Pelaut yang memiliki persentase 37%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Pelaut memiliki tingkat *work life balance* secara keseluruhan sedang atau cukup. Hal tersebut diartikan bahwa kondisi *work life balance* pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT Pelni Cabang Surabaya yang ditandai oleh kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang ada tidak membuat Pelaut merasa terganggu, dan masing-masing Pelaut merasa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling memberikan peningkatan dari berbagai

macam aspek kehidupan.

Analisis deskripsi *work life balance* pada semua aspek memiliki skor total yang sama di keempat aspeknya, analisis lebih lanjut bisa diperoleh melalui respon yang diberikan Pelaut ketika menjawab kuesioner yang diberikan.

Aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*). Pada pernyataan *favourable* pada butir aitem no 1 “saya mampu melupakan masalah pekerjaan yang saya alami ketika sudah berada di rumah”, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut yang mengindikasikan bahwa ketika berada dirumah berkumpul bersama keluarga para Pelaut tidak memikirkan masalah pekerjaannya, kemudian pada aitem *unfavourable* pada butir aitem no 17 “lamanya berlayar membuat saya sering kehilangan momen bersama keluarga”, rata-rata responden dengan pernyataan tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya mampu mengatasi dan memaksimalkan waktu bersama keluarga dengan baik.

Aspek PLIW (*Personal Life Interference Work*). Pada pernyataan *favourable* pada butir aitem no 14 “meskipun jauh dari keluarga saya bersedia ditempatkan di luar kota”, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya tidak keberatan apabila harus berpisah dengan keluarga dalam jangka waktu tertentu. Pada pernyataan *unfavourable* pada butir aitem no 10 “ketika ada anggota keluarga yang sakit, saya menjadi tidak fokus dalam bekerja”, rata-rata para responden menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa kehidupan Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya mampu mengatasi hambatan-hambatan psikis yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya dan mampu menjaga performanya di tempat kerja.

Aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) pada butir aitem pernyataan *favourable* no 11 “dukungan dari anggota keluarga dapat menghilangkan stress dari kelelahan yang berasal dari tempat kerja”, rata-rata responden menjawab setuju pada

pernyataan tersebut, hal tersebut mengindikasikan bahwa dukungan emosional dari keluarga mampu membantu pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya dalam menghilangkan stress yang disebabkan oleh pekerjaan, kemudian pada aitem *unfavourable* pada butir aitem no 15 “keluarga saya suka mengeluh saat ditinggal berlayar dalam jangka waktu yang lama”, yang mengindikasikan bahwa pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki keluarga yang mendukung secara emosional dengan profesi yang ditekuni sehingga dari kehidupan pribadi Pelaut tersebut mampu meningkatkan performa di tempat kerja.

Aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), pada pernyataan *favourable* butir aitem 8 “profesi saya sekarang membuat saya memiliki semangat untuk melakukan segala aktivitas di kehidupan pribadi” rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya memiliki kehidupan yang lebih baik dari profesi yang ditekuni saat ini, kemudian pada pernyataan *unfavourable* no 12 “waktu saya habiskan ketika bekerja membuat saya kesulitan melakukan peran di rumah”, rata-rata responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya, mampu membagi perannya dengan baik meskipun harus jauh dari rumah, sehingga dari pekerjaannya sebagai pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya.

Keterkaitan beban kerja dan kecerdasan emosional didasari melalui besaran pengaruh masing-masing variabel dimana beban kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar yakni sebesar 42,2%, beban kerja berada pada kategori sedang hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang ada sudah optimal. Kelelahan yang diakibatkan beban kerja tidak akan membuat pelaut di kapal tol laut PT PELNI Cabang Surabaya merasa terbebani dan mampu memberikan waktu luangnya untuk beristirahat dengan baik, meminimalisir berbagai macam penyakit, didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai untuk pelaut membagi waktu luang dengan

keluarga walaupun hanya sekedar menanyakan kabar melalui alat komunikasi.

Kecerdasan emosional menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling rendah yakni sebesar 41,7%, kecerdasan emosional berada pada kategori sedang hal tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional yang ada pada pelaut di kapal tol laut PT PELNI Cabang Surabaya terlampaui cukup baik, berdasarkan hasil analisis mengacu kepada bagaimana pelaut memiliki pengaturan diri, kesadaran diri, empati, motivasi, dan keterampilan sosial yang baik. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka saat menemui permasalahan akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya gangguan, terciptanya hubungan yang baik sehingga individu tersebut mampu menciptakan *work life balance* yang optimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan sebagai prediktor *work life balance* pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya dengan sumbangan yang diberikan sebesar 42,2%. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan sebagai prediktor *work life balance* pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya dengan sumbangan yang diberikan sebesar 41,7%. Beban Kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan secara bersama-sama sebagai prediktor *work life balance* pada Pelaut di kapal tol laut (kargo) PT PELNI Cabang Surabaya sebesar 58,8%.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan, dan kesimpulan diharapkan bagi Manajemen SDM PT PELNI Cabang Surabaya untuk dapat senantiasa mempertahankan performa para pelautnya dengan memberikan perhatian terhadap pelaut di kapal tol laut (kargo), khususnya mengenai beban kerja, dengan meningkatkan kondisi yang lebih kondusif di tempat kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja, penggunaan waktu yang lebih efektif, dan prosedur kerja yang lebih efektif sehingga meminimalisir para pelaut mengalami kelelahan fisik maupun mental yang diakibatkan beban kerja.

Pelaut diharapkan untuk tetap mampu mempertahankan nilai sosial seperti

menjaga hubungan baik dengan orang lain, berempati terhadap orang lain dan dapat memotivasi diri sendiri maupun orang lain dalam keadaan apapun, mengamati tindakan dan akibatnya, memahami apa yang menguasai suatu keputusan, pikiran atau perasaan, serta menerapkan pemahaman terhadap masalah-masalah yang cukup berat, menemukan cara-cara untuk menangani rasa takut, cemas, amarah, dan kesedihan.

REFERENSI

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Centauria, S., Widowati, S., Suprihartini, T., & Naryoso, A. (2014). Pendekatan Komunikasi Antar pribadi dalam menjaga keharmonisan keluarga pelaut. *Interaksi Online*, 2(4).
- Filip, C. (2017). Measuring Productivity In The Military Sector. *Defense Resources Management in the 21st Century*, 12(12), 197–213.
- 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.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bloomsburry.
- Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence (terjemahan)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2005). *Working With Emotional Intelligence* (Alex Tri Kantjono, Ed.). Gramedia Pustaka Utama.
- Hamzah, H. B. M. (2020). *Influence of Job Satisfaction, Social Support System and Work-Life Balance on Malaysian Women Engineers' professional Commitment* [Doctoral dissertation]. Universiti Teknologi Malaysia.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3), 184–194. <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping*, 9(3), 229–243. <https://doi.org/10.1080/10615809608249404>
- Manalo, A. R. G., Dotimas, J. C., Mercado, N. R., Paragas, D. F., & Tenorio, J. C. (2015). The challenges of filipino seafarers onboard : basis for work life balance. *LPU-Laguna Journal of International Tourism and Hospitality Management*, 3(1).
- McVeigh, J., MacLachlan, M., Vallières, F., Hyland, P., Stilz, R., Cox, H., & Fraser, A. (2019). Identifying predictors of stress and job satisfaction in a sample of merchant seafarers using structural equation modeling. *Frontiers in Psychology*, 10, 70.
- Molefe, Z. P. (2014). *A sociological investigation into the relationship between work and family life of seafarers who pass through the port city of Durban* [Doctoral dissertation].
- Money, J. B., & Peter, A. J. (2014). Impact Of Emotional Intelligence On Work life balance – A Global Perspective. *Journal of Management Science*, 3(3), 1–8.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Prenada Media Group.

- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work life balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dengan *Work life balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4).
- Sharma, L. N. (2014). Emotional intelligence as corelate to *work life balance* (A case study of Sidhi MP). *Global Journal of Finance and Management*, 6(6), 551–556.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thomas, M. (2003). *Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families*. CIRC, Cardiff University, Cardiff. Retrieved 2010-01-01 from: [Http://Www.Sirc.Cf.Ac.Uk/Uploads/Publications/Lost% 20at% 20Sea. Pdf](Http://Www.Sirc.Cf.Ac.Uk/Uploads/Publications/Lost%20at%20Sea.Pdf).
- Vogel, S. (2012). Overtime hours threaten work-life balance. *Global Business Knowledge*.