



ARTIKEL PENELITIAN

## Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Work-life Balance* pada Karyawan *Startup*

GISTHA PARAMITA NUGRAHA & ROSATYANI PUSPITA ADIATI\*  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan *work-life balance* pada karyawan *startup*. *Startup* memiliki jam kerja yang fleksibel dan *fast paced*, sehingga waktu karyawan banyak dihabiskan untuk bekerja. Maka dari itu dibutuhkan kecerdasan emosional untuk dapat menentukan peran sesuai dengan situasi yang dibutuhkan. Meskipun begitu, terdapat penelitian lain yang memiliki hasil berlawanan. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik *non-probability sampling* dengan kriteria partisipan Warga Negara Indonesia, berdomisili di Indonesia, rentang usia 18 – 54 tahun serta bekerja di perusahaan *startup*. Alat ukur yang digunakan adalah *The Assessing Emotions Scale* (33 item) dan *Work-life Balance Scale* (17 item). Data dianalisis menggunakan Uji Korelasi Pearson *product-moment*. Hasil yang didapat adalah tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan *startup*.

**Kata kunci:** kecerdasan emosional, *startup*, *work-life balance*

### ABSTRACT

This study aims to explore the relationship between emotional intelligence and work-life balance among employees at startups. Startups have flexible and fast-paced working hours, that makes the employees spend a lot of time for work. Therefore, emotional intelligence is needed to be able to determine according to the required situations. However, there are other studies that have contradictory results. The method used for this research was a survey with non-probability sampling technique. The measuring instruments were The Assessing Emotions Scale (33 items) and Work-life Balance Scale (17 items). The data were analyzed using the Pearson product-moment Correlation test. The results acquired that there was no significant relation between emotional intelligence and work-life balance in startup employees.

**Keywords:** emotional intelligence, *startup*, *work-life balance*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 652-657

\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [rosatyani.adiati@psikologi.unair.ac.id](mailto:rosatyani.adiati@psikologi.unair.ac.id)



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri perusahaan digital *startup* di Indonesia juga terbilang pesat, hal ini dibuktikan dengan Indonesia menduduki peringkat ke-6 sebagai salah satu negara dengan jumlah *startup* terbanyak di dunia (Hardiansyah & Tricahyono, 2019). Pada dasarnya, *startup* merupakan sebuah perusahaan yang baru dirintis dan sedang berkembang. Meskipun begitu tidak sedikit perusahaan *startup* yang bahkan tidak bisa melewati fase awal dalam menjalankan organisasi atau perusahaan. Kegagalan ini di antaranya disebabkan oleh kurangnya dana untuk menjalankan operasional perusahaan, adanya masalah dalam tim, kurangnya pengetahuan mengenai bisnis, adanya masalah teknologi dan hal lainnya (Salamzadeh & Kawamorita Kesim, 2015). Perusahaan *startup* biasanya merekrut pekerja yang muda, kreatif, dan fleksibel. Komunikasi yang bersifat terbuka terkait ide benar-benar ditanamkan dalam perusahaan *startup* sehingga mereka cenderung menerima ide-ide internal dari semua lapisan karyawan-karyawannya (Kwiatkowski, 2016). Karyawan perusahaan *startup* biasanya memiliki jam kerja yang relatif lebih fleksibel, tidak harus bekerja di kantor sehingga dapat dilakukan di rumah, kafe, atau tempat lainnya.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh Capnary dkk. (2018) waktu kerja yang fleksibel justru membuat kehidupan pekerjaan dan personal tidak *balance* karena dituntut untuk selalu *standby* meskipun saat akhir pekan. Meskipun perusahaan *startup* sudah berusaha untuk membuat karyawannya nyaman dengan fleksibilitas dan fasilitas untuk rekreasi, dikarenakan perusahaan *startup* diharuskan untuk selalu berinovasi, hal ini membuat perusahaan *startup* memiliki pergerakan yang cepat sehingga kemungkinan tekanan terhadap pekerjaan pada karyawan lebih besar. Hal ini juga disebutkan oleh Guest (2002) bahwa salah satu faktor penyebab peningkatan tekanan pada pekerjaan adalah perubahan yang terjadi dengan cepat (Gautam & Jain, 2018).

Banyaknya beban pekerjaan dengan pergerakan yang cepat membuat karyawan *startup* kehilangan banyak waktu hanya untuk perusahaan. Menurut Ries (2011), hal tersebut membuat mereka harus mengorbankan waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga, sosialisasi, dan diri sendiri menjadi digunakan untuk pekerjaan. Keseimbangan antara peran-peran tersebut memiliki hubungan dengan kesejahteraan, karena dengan seimbangannya peran-peran tersebut dapat meminimalisir konflik antara pekerjaan dan kehidupan personal (Frone, dkk., 1992 dalam Greenhaus dkk., 2003). Menurut Fisher dkk. (2009) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran di tempat kerja dengan kehidupan personalnya dan sedikitnya konflik yang terjadi antar peran-peran tersebut.

Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menaikkan *performance* individu dan organisasi, bahkan memiliki peran yang signifikan dalam peran dan hubungan individu dengan pekerjaannya karena kecerdasan emosional memiliki peran yang krusial dalam kehidupan bekerja modern (Shylaja & Prasad, 2017). Kecerdasan emosional membuat individu menjadi lebih mudah mengenali emosinya, yang kemudian dapat digunakan secara kreatif untuk menyelesaikan masalah pada level organisasi (Robertson-Schule, 2014). Kecerdasan emosional telah terbukti sebagai gabungan dari kemampuan kognitif yang memiliki hubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal serta keterampilan dalam berkomunikasi yang akan menjadi agenda utama dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal (Kanti & Seshadri, 2019).

Hal yang serupa juga dikatakan oleh Jakupov dkk. (2014 dalam Mardhatillah & Buana 2018) jika seseorang memiliki kemampuan untuk mengenali perasaan dirinya dan orang lain, menyesuakannya, dan menggunakannya untuk pencapaian personal, terdapat lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini sejalan dengan

penelitian milik Shylaja & Prasad (2017) yang mengatakan bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi maka akan mendapatkan *work-life balance* yang tinggi pula. Maka jika kecerdasan emosional seseorang rendah akan terdapat kemungkinan *work-life balance* individu tersebut juga rendah karena kurang dapat mengelola emosi dan perasaannya sehingga memengaruhi domain tersebut.

Meskipun begitu, terdapat hasil penelitian yang berseberangan seperti penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2020) bahwa kecerdasan emosional individu tidak memiliki korelasi atau pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*. Sebaliknya, Ratih menegaskan dalam penelitiannya bahwa yang menjadi faktor pengaruh yang cukup signifikan bagi *work-life balance* seorang karyawan adalah sikap atau perilaku dari atasannya sebagai pimpinan perusahaan. Hal ini dikarenakan menurutnya tingkat *stress* individu yang bekerja berkaitan dengan tekanan instruksi pekerjaan dari atasan.

Meskipun telah terdapat penelitian mengenai kecerdasan emosional dengan *work-life balance*, namun di Indonesia sendiri belum begitu banyak penelitian mengenai hal tersebut pada karyawan *startup*. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan *startup*. Dengan begitu dapat dikatakan hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan karyawan *startup*.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian kuantitatif eksplanatoris yang dapat digunakan untuk mengukur dan menguji hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei menggunakan *google form* dan kuesioner sebagai alatnya. Teknik analisis yang digunakan adalah uji korelasi Pearson *product-moment* dengan bantuan program *Jamovi 2.2.5 for Windows*.

### *Partisipan*

Kriteria partisipan pada penelitian ini adalah Warga Negara Indonesia, berdomisili di Indonesia, berusia 18 – 54 tahun, dan bekerja di perusahaan *startup*. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*. Dalam menentukan jumlah *sample*, digunakan perhitungan menggunakan program *GPower 3.1.9.7* dengan teknik *a priori power analysis* berjenis *linear multiple regression: Fixed model, single regression coefficient* dengan *effect size* sebesar 0.15, *statistical power* 80% dan *alpha* sebesar 5%. Berdasarkan hasil penghitungan, didapatkan jumlah minimal *sample* sebanyak 55 partisipan. Saat sebelum mengisi survei, calon partisipan diberikan *informed consent* yang tercantum dalam *Google Form* yang telah dibuat dan mendapatkan 111 responden.

### *Pengukuran*

Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala *The Assessing Emotions Scale* milik Schutte dkk., (1998) yang telah ditranslasi menjadi Bahasa Indonesia oleh Jessica & Wicaksono (2019) dan memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.906. Sedangkan *work-life balance* diukur menggunakan *Work-life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher dkk., (2009) yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.846. Kedua skala tersebut menggunakan skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju). Uji asumsi dilakukan dengan uji normalitas dan uji linearitas.

### Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik uji korelasi Pearson *product-moment* karena memiliki distribusi data yang normal dengan bantuan program *Jamovi 2.2.5 for Windows*.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan total jumlah partisipan sebanyak 111 responden dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 38 partisipan dengan persentase 34.2% dan perempuan sebanyak 73 partisipan dengan persentase 65.8%. Persebaran usia 18 – 23 tahun sebanyak 40 partisipan dengan persentase 36%, 24 – 28 tahun, sebanyak 62 partisipan dengan persentase 55.9%, 29 – 33 tahun, sebanyak 5 partisipan dengan persentase 4.5%, 34 – 38 tahun, sebanyak 3 partisipan dengan persentase 2.7% dan 40 tahun ke atas sebanyak 1 partisipan dengan persentase 0.9%.

Rata-rata (*mean*) dari variabel kecerdasan emosional adalah 127 dan *work-life balance* adalah 57.2. Kecerdasan emosional memiliki nilai *skewness* -0.759 dan kurtosis sebesar 2.74. Sedangkan *work-life balance* memiliki nilai *skewness* sebesar -0.0350 dan kurtosis sebesar 0.369. Uji linearitas dilakukan menggunakan *scatterplot* dengan hasil *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu.

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki hubungan signifikan dengan *work-life balance* dengan ( $r(111)=0.184; p=0.053$ ).

## DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan *startup*. Berdasarkan kategorisasi, kecerdasan emosional dan *work-life balance* menunjukkan nilai sedang yang dapat diartikan meskipun keduanya memiliki nilai yang baik maka belum tentu keduanya saling berhubungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian milik Ratih (2020) yang juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*.

*Work-life balance* bisa tidak tercapai salah satunya karena dukungan sosial yang kurang. Dukungan sosial memiliki peran yang dapat meningkatkan performa serta mengurangi *stress* pada pekerjaan maupun kehidupan personal. Selain dukungan sosial, dukungan atasan dan pimpinan juga diperlukan untuk seseorang mencapai *work-life balance*. Hal ini juga sesuai dengan yang dikatakan oleh Vasumathi (2018) bahwa manajer memiliki peran penting dalam tercapai atau tidak tercapainya *work-life balance* seorang karyawan karena manajer memiliki kekuatan untuk mendukung atau tidaknya usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan personal. Ia juga mengatakan terkadang meskipun perusahaan memiliki program untuk mendukung *work-life balance*, manajer mengindikasikan bahwa hal itu adalah sebuah masalah baginya, menunjukkan ketidaksetujuannya terhadap program tersebut. Dengan begitu meskipun seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik jika lingkungan dan atasan atau *manager* tidak mendukung maka hal itu akan menghambat seseorang memiliki *work-life balance*, sesuai dengan hasil analisis pada penelitian ini.

### SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada karyawan *startup*. Maka dapat dikatakan meskipun kecerdasan emosional dan *work-life balance* individu baik, hal itu menunjukkan bahwa belum tentu keduanya saling berhubungan satu sama lain.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dari awal penelitian ini hingga selesai, sampai terbitnya naskah ini.

### DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Gistha Paramita Nugraha dan Rosatyani Puspita Adiati tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

### PUSTAKA ACUAN

- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 19(0), 217–227. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.22>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gautam, I., & Jain, S. (2018). *A Study of Work-life Balance: Challenges and Solutions*. 21.
- 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)
- Hardiansyah, R., & Tricahyono, D. (2019). *Identifikasi Faktor-Faktor Kesuksesan Start Up Digital di Kota Bandung*. *Jurnal Ekonomi*, 27(2), 134–145.
- Jessica, C., & Wicaksono, D. A. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resistensi terhadap perubahan pada karyawan pt. x. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 8(2), 10.
- Kanti, T., & Seshadri, V. (2019). *The Impact of Emotional Intelligence in Managing Work-Life Balance in the IT Industry*. 6(1), 6.
- Kwiatkowski, C. (2016). Characteristics of the start-up culture from the perspective of the organizational culture model. *Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics*, 5(3), 28–36. <https://doi.org/10.24984/cjssbe.2016.5.3.3>

- Mardhatillah, A., & Buana, D. R. (2018). Promoting work life balance among higher learning institution employees: Does emotional intelligence matter? *PEOPLE: International Journal of Social Sciences* *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4(2), 523–530. <https://doi.org/10.20319/pijss.2018.42.523530>
- Ratih, R. (2020). *Pengaruh kecerdasan emosi terhadap employee performance melalui work life balance karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik*. 8(2).
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup*. Crown.
- Robertson-Schule, L. L. (2014). *An Investigation of The Relationships Between Emotional Intelligence, Engagement, And Performance*. [Dissertation, Capella University].
- Salamzadeh, A., & Kawamorita Kesim, H. (2015). Startup Companies: Life Cycle and Challenges. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2628861>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167–177. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)
- Shylaja, P., & Prasad, Dr. Ch. J. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(05), 18–21. <https://doi.org/10.9790/487X-1905051821>
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: A literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2018.10009105>