

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KECERDASAN EMOSIONAL,
MINDFULNESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERBANKAN DI SURABAYA**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Manajemen



Oleh:

YOGA ROHMATULLOH

2019210398

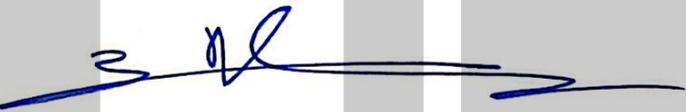
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HAYAM WURUK PERBANAS SURABAYA
2023**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

N a m a : Yoga Rohmatulloh
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 2 Januari 2001
N.I.M : 2019210398
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
J u d u l : Pengaruh *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional, *Mindfulness* Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Surabaya.

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,
Tanggal : 28 Februari 2023


(Dr. Ronny, S.Kom., M.Kom., M.H)
NIDN 0730097103

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen
Tanggal : 28 Februari 2023


(Burhanudin, S.E., M.Si., Ph.D)
NIDN: 0719047701

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KECERDASAN EMOSIONAL,
MINDFULNESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERBANKAN DI SURABAYA**

**Yoga Rohmatulloh
2019210398**

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya
Email: 2019210398@students.perbanas.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work-life balance, emotional intelligence, mindfulness on the performance of banking employees in Surabaya. This research is descriptive. The sample in this study consisted of 112 banking employees in Surabaya. Sampling was done using purposive sampling method. Data was collected through distributing questionnaires. This research was conducted using SPSS 26.0. The results of this study are work life balance has a significant effect on employee performance, emotional intelligence has a significant effect on employee performance, mindfulness has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work life balance, Emotional Intelligence, Mindfulness, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan sebuah perusahaan. Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan agar karyawan bekerja dengan profesional dan sungguh-sungguh sesuai dengan *skill* yang karyawan miliki. Menurut (Faiza & Nazir, 2015) dalam (Siska et al., 2022) Kinerja karyawan pada dasarnya meliputi perilaku, sikap dan mental karyawan yang memiliki sudut pandang bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus memiliki kualitas yang lebih baik daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu. Karyawan tentu akan memiliki rasa kebanggaan dan kepuasan terhadap prestasi yang diraih berdasarkan kinerjanya yang baik serta mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat karyawan bekerja. Fenomena dalam penelitian ini dilatarbelakangi ketika peneliti menemukan adanya pengaruh *work life balance*, kecerdasan emosional, *mindfulness* terhadap kinerja karyawan

perbankan. Perihal *work life balance* berdasarkan (Sumber: Ayocirebon.com) diungkapkan salah satu perbankan badan usaha milik negara menerapkan jam kerja yang tidak wajar terhadap karyawannya. Dalam informasi tersebut karyawan menyampaikan bahkan pernah bekerja selama 15 jam perhari serta hari sabtu dan minggu tetap bekerja. Karyawan merasa tertekan akibat jam kerja yang tidak wajar dan kekurangan waktu bersama keluarga sehingga membuat performa karyawan menurun akibat stress dan tertekan saat bekerja. Perihal kecerdasan emosional berdasarkan (Sumber: Infonesia) diungkapkan salah satu karyawan perbankan badan usaha milik negara tidak cerdas secara emosional dan berdampak buruk pada kinerjanya. Dalam berita tersebut diungkapkan terjadi keributan antara karyawan bank dan nasabah. Karyawan terlibat perdebatan dengan nasabah yang akan melunasi hutang, karyawan juga melakukan tindakan fisik akibat tidak dapat mengendalikan emosi

saat berdebat dengan nasabah yang akan melunasi hutangnya.

Perihal *mindfulness* berdasarkan (Sumber: CNN Indonesia) diungkapkan salah satu karyawan perbankan swasta tidak fokus saat bekerja dan berdampak buruk pada kinerjanya. Dalam berita tersebut diungkapkan karyawan melakukan kesalahan transfer uang sebesar 51 juta rupiah akibat tidak fokus bekerja. Hal tersebut mengakibatkan nasabah merasa dirugikan dan cenderung merusak nama baik perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah *work life balance*, (Yantje et al., 2019) menjelaskan *work-life balance* merupakan keadaan ketika seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi. (Setyanti et al., 2022) berpendapat karyawan yang tidak *work-life balance* besar kemungkinan akan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, kehidupan pribadinya menjadi terganggu dan dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Karyawan yang *work life balance* pada akhirnya memiliki keseimbangan pada kehidupan pribadi dan kerjanya, hal tersebut dapat menjadi faktor pemicu karyawan untuk tampil performa saat bekerja. Karyawan perbankan dalam bekerja tentunya menghadapi berbagai macam tantangan yang dapat memicu sebuah emosi, maka dari itu karyawan perlu kecerdasan emosional saat bekerja. (Salovey & Mayer, 1997) dalam (Zhongwuli & Yapenglin, 2021) menjelaskan kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengevaluasi berbagai dorongan emosi yang muncul. Kecerdasan emosional merupakan hal yang penting saat karyawan bekerja, sebab karyawan dapat mengelola emosi saat bekerja dengan tim yang memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda. Karyawan yang cerdas secara emosional cenderung mudah dalam membangun relasi, komunikasi dan rasa hormat dengan tim kerjanya. Karyawan perbankan dalam

menjalankan pekerjaan, juga perlu *mindfulness*. (Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) mengatakan bahwa karyawan yang *mindfulness* saat bekerja, cenderung tenang dan melatih untuk selalu memiliki pikiran yang positif serta terfokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan, faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Atas dasar latar belakang inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan studi penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Work life balance*, Kecerdasan Emosional, *Mindfulness* Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Surabaya**”.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work Life Balance

(Lawson et al., 2013) dalam Bataineh (2019) menjelaskan *Work life balance* merupakan keadaan ketika seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi seperti urusan keluarga, hobi, liburan. Menurut (R. Helmle et al., 2014) dalam (Bataineh, 2019) mengungkapkan indikator *work life balance* adalah sebagai berikut :

- a. Keseimbangan waktu pekerjaan dan pribadi, hal ini mencakup kuantitas waktu yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya terhadap jumlah waktu yang diperoleh untuk kehidupan pribadi. Seperti contoh seorang karyawan selain mempunyai tanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya, karyawan tersebut juga perlu waktu untuk kehidupan pribadinya seperti liburan, bertemu dengan pasangan, bergabung dengan kerabat, meluangkan waktu bersama dengan keluarga.
- b. Keseimbangan keterlibatan pekerjaan dan pribadi, hal ini mencakup pada keterlibatan peran yang seimbang dalam urusan pekerjaan dan urusan pribadinya.

Seseorang yang mampu menyeimbangkan keterlibatan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi, kecil kemungkinan mengalami konflik dalam kedua hal tersebut. contohnya seorang karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dan menyelesaikan peran dalam kehidupan pribadinya, seperti peran menjadi ayah atau ibu perihal merawat anak. Karyawan yang apabila keterlibatan peran kedua hal tersebut tidak seimbang maka akan memicu stress kerja seperti konflik pribadi dibawa dalam pekerjaan.

- c. Keseimbangan pencapaian pekerjaan dan pribadi, hal ini mencakup perasaan kepuasan antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi. Seperti contoh, seorang karyawan yang berhasil dan berprestasi dalam pekerjaannya di kantor serta puas dengan kondisi keluarganya yang harmonis.

Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman (2002) dalam (Rajapakshe & Jayaratne, 2021) Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosinya. Kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan Ketika seseorang mampu mengendalikan perasaan yang bersifat emosional dan mampu mengelola perasaan itu untuk tetap positif dan rasional. Menurut pendapat (Law et al., 2004) dalam (Rajapakshe & Jayaratne, 2021) terdapat beberapa indikator kecerdasan emosional seperti berikut:

- a. *Self-Emotions appraisal*, merupakan kemampuan seseorang mengenali emosi diri sendiri yang sedang dirasakan. Seseorang yang memiliki kapasitas melakukan penilaian terhadap perasaannya adalah merupakan pemimpin yang hebat dalam kehidupan pribadinya sebab mempunyai kesadaran yang

tinggi terhadap perasaan-perasaan yang sedang dialami.

- b. *Regulation of Emotions*, merupakan kemampuan seseorang yang mampu menenangkan diri, meredakan kecemasan, meminimalisir ketersinggungan. Seseorang yang mampu mengelola emosi pada akhirnya akan bangkit jauh lebih cepat saat menghadapi hal yang menguras emosional.
- c. *Use of Emotions*, merupakan kemampuan seseorang yang mampu memilah dan memilih tindakan yang akan dilakukan saat emosi muncul dalam pribadi seseorang tersebut.
- d. *Others-Emotions Appraisal*, merupakan kemampuan seseorang yang mampu mengenali emosi orang lain, menumbuhkan empati dan mampu mengenali apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh orang lain.

Mindfulness

(Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) mendeskripsikan *mindfulness* ialah sebagai suatu kondisi ketika pikiran seseorang fokus dengan aktifitas yang dilakukan saat ini. *Mindfulness* akan mengaitkan bagaimana seseorang dapat melihat, mengendalikan, mengetahui dan menerima terhadap pikiran yang sedang dirasakan. Menurut (Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) mengungkapkan indikator *mindfulness* adalah seperti berikut :

- a. *Awareness*, Hal ini merupakan suatu keadaan pikiran karyawan yang sadar pada pikiran yang sedang dilakukan pada saat beraktifitas. Seperti contoh karyawan yang sedang menghitung, maka karyawan tersebut pikirannya akan sadar bahwa saat ini karyawan tersebut sedang beraktifitas menghitung.
- b. *Attentions*, Hal ini merupakan suatu keadaan bila seorang karyawan

mampu fokus memperhatikan kegiatan yang sedang dilakukan. Karyawan tersebut cenderung mampu memperhatikan penuh aktifitas yang sedang dijalankan dan mampu berfokus menjalani kegiatan yang dilakukan. Seperti contoh karyawan yang sedang menghitung, maka karyawan tersebut pikirannya akan fokus menghitung, pikirannya tidak melompat-lompat memikirkan pikiran di luar aktifitas yang sedang dijalani.

Kinerja Karyawan

(Bohlander et al., 2001) dalam (Siska et al., 2022) mengemukakan kinerja karyawan ialah sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai tolak ukur dan mencapai tujuan perusahaan tempat karyawan bekerja, dengan demikian sebuah keberhasilan dalam suatu perusahaan bergantung pada seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Koopmans et al., 2014) dalam (Siska et al., 2022) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Task Performance*, merupakan suatu nilai dari sebuah perilaku yang dimiliki oleh karyawan secara positif atau negatif mengarah kepada sebuah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.
- b. *Contextual Performance*, merupakan suatu aktifitas yang dilakukan karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan tempat karyawan bekerja.
- c. *Counterproductive Work Behavior*, merupakan suatu aktifitas yang dilakukan karyawan bertentangan dengan tujuan perusahaan.

Hubungan *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan

Karyawan perlu seimbang antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi, sebab hal tersebut memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan. Apabila karyawan

perbankan tidak *work-life balance* pada akhirnya berdampak negatif pada aspek kehidupan pribadi dan kerjanya, seperti contoh hubungan dengan keluarga kurang harmonis, psikologi terganggu, pikiran terpecah antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi serta pada akhirnya hal tersebut berpengaruh buruk terhadap kinerjanya. (Setyanti et al., 2022) menjelaskan dengan *work life balance*, karyawan terpenuhi antara kebutuhan pribadinya dan tanggung jawab pekerjaannya, dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut mampu berdampak positif terhadap kinerjanya.

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya.

Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Tidak dapat dipungkiri lingkungan kerja merupakan lingkungan yang kompetitif. Lingkungan kerja memiliki bermacam-macam masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan. Masalah dan tantangan tersebut dalam lingkungan kerja bukan hanya merupakan suatu hal yang membutuhkan kemampuan intelektual saja, namun juga dibutuhkan kemampuan mengelola emosi atau *emotional intelligence*. (Rauf et al., 2019) mengatakan kecerdasan emosional mampu membantu karyawan mengontrol pribadinya saat dihadapkan masalah dan tantangan, hal tersebut memiliki sebuah dampak positif ketika karyawan bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya.

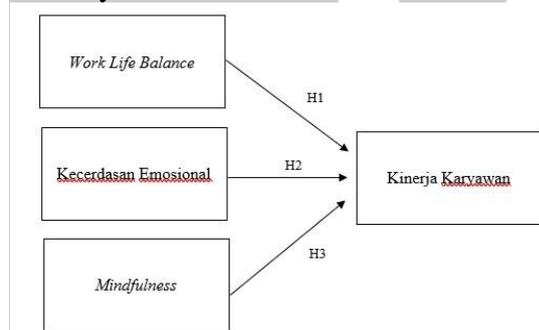
Hubungan *Mindfulness* dengan Kinerja Karyawan

(Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) menjelaskan *mindfulness* ialah sebagai suatu kondisi ketika pikiran seseorang fokus dengan aktifitas yang dilakukan saat ini. Terdapat banyak hal

yang mampu mengganggu pikiran karyawan saat bekerja, seperti perkataan rekan kerja yang kurang baik, rekan kerja yang iri terhadap jabatan, tim yang sulit diajak bekerja sama, tuntutan tujuan perusahaan yang harus terealisasi. Hal tersebut tentunya dapat mengganggu pikiran dan mampu merusak konsentrasi karyawan saat bekerja serta membuat karyawan tidak fokus ketika bekerja.

Karyawan perbankan yang *mindfulness* memiliki kesadaran diri, mampu mengelola pikiran, fokus terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tenang ketika menghadapi situasi sulit saat bekerja. Hal ini mampu memacu karyawan untuk tampil performa, mampu fokus saat bekerja, meminimalisir kesalahan saat bekerja.

H3: Mindfulness berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki tujuan menguji dan menganalisis pengaruh *Work life balance*, Kecerdasan emosional, *Mindfulness* terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Surabaya. Riset yang dilakukan oleh peneliti menggunakan riset penelitian kuantitatif. Menurut Mukhid (2021:34), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan data berbentuk angka-angka, tabel, gambar dan dapat digunakan untuk meramalkan suatu kecenderungan pada masa yang akan mendatang. Penelitian ini meneliti tentang *Work life balance*, Kecerdasan emosional dan *Mindfulness* sebagai variabel

independen yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti pada saat melaksanakan eksperimen dalam sebuah penelitian, data primer diperoleh secara langsung lewat pengamatan atau responden penelitian Ahyar & Sukmana (2020:401).

Teknik dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan sebuah metode dimana yang difokuskan untuk menjadi sampel ialah karena terdapat pertimbangan, ciri-ciri atau sebuah karakteristik tertentu Untari (2018:37). Dalam penelitian saat ini memanfaatkan alat uji statistik dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.0.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan mengetahui apakah tiap item pertanyaan yang digunakan tepat. Analisis uji validitas dilaksanakan memiliki tujuan untuk mendapatkan data yang valid. Menurut Ghazali (2013:53) data kuesioner bisa dikatakan tepat dan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mencerminkan variabel yang akan diukur oleh kuesioner serta nilai r hitung $>$ r tabel. Uji validitas dilaksanakan dengan cara mengkorelasi antar nilai item dengan nilai total item.

Tabel 1
Ringkasan hasil uji validitas

Variabel (Kode Item)	Koefisien Korelasi (rhitung)	Koefisien Korelasi (rtabel)	Keterangan
Work Life Balance (X1)			
WLB-1	0.824	0.185	Item Valid
WLB-2	0.838		Item Valid
WLB-3	0.908		Item Valid
WLB-4	0.896		Item Valid
WLB-5	0.777		Item Valid
WLB-6	0.613		Item Valid
Kecerdasan Emosional (X2)			
KE-1	0.828		Item Valid

KE-2	0.825	0.185	Item Valid
KE-3	0.843		Item Valid
KE-4	0.827		Item Valid
KE-5	0.828		Item Valid
KE-6	0.757		Item Valid
KE-7	0.794		Item Valid
KE-8	0.572		Item Valid
Mindfulness (X3)			
M-1	0.833	0.185	Item Valid
M-2	0.877		Item Valid
M-3	0.878		Item Valid
M-4	0.864		Item Valid
M-5	0.870		Item Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
KK-1	0.823	0.185	Item Valid
KK-2	0.820		Item Valid
KK-3	0.833		Item Valid
KK-4	0.766		Item Valid
KK-5	0.794		Item Valid
KK-6	0.774		Item Valid

Item pertanyaan dapat dikatakan valid apabila korelasi (rhitung) memiliki nilai positif dan nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel pada $n = 112$ dengan signifikansi sebesar 5% ialah. 0.185 Dari hasil tabel di atas bisa dinyatakan bahwa nilai rhitung dari setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang berada dalam kuesioner dapat dipahami oleh responden dan data yang didapat valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sebuah uji yang dapat dipercaya, sebuah kuesioner mampu dikatakan reliable jika dapat dipercaya digunakan sebagai pengumpul data dan data yang terkumpul bisa dipercaya Uji reliabilitas dilaksanakan melalui koefisien cronbach alpha. Menurut Ghazali (2013:48) item pertanyaan bisa dikatakan reliabel apabila nilai koefisien lebih besar dari 0,7.

Tabel 2
Ringkasan hasil uji reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.896	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0.911	Reliabel
<i>Mindfulness</i> (X3)	0.915	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0.888	Reliabel
----------------------	-------	----------

Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dari batas minimal yaitu 0,700. Berdasarkan hasil analisis menggunakan software SPSS menunjukkan bahwa masing-masing variabel menghasilkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.700. Maka dari itu bisa disimpulkan skala pengukuran dari dimensi *Work life balance* (X1), Kecerdasan Emosional (X2), *Mindfulness* (X3), Kinerja Karyawan (Y) memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) uji normalitas dilaksanakan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini memanfaatkan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Monte Carlo dengan nilai signifikan sebesar 0,05, jika nilai signifikan hasilnya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Sedangkan apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 3

Ringkasan hasil uji normalitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> , Kecerdasan Emosional, <i>Mindfulness</i>	0,63	Data terdistribusi secara normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Monte Carlo menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,63 yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:105) uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat adanya korelasi pada variabel

independen. Model regresi bisa dinyatakan baik apabila antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Dalam penelitian ini multikolinieritas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance hasilnya < 0,10 dan nilai VIF hasilnya > 10 bisa dikatakan bahwa variabel independen terdapat gejala multikolinieritas. Sedangkan apabila nilai tolerance hasilnya > 0,10 dan nilai VIF hasilnya < 10 maka bisa dikatakan bahwa variabel independen tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4

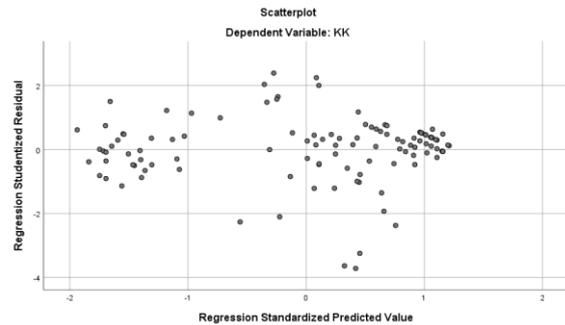
Ringkasan hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Work Life Balance	0,242	4.135
Kecerdasan Emosional	0,290	3.452
Mindfulness	0,246	4.060

Berdasarkan pada hasil pengujian multikolinieritas, memperlihatkan nilai tolerance yaitu lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria dan dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heterokedastisitas dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat perbedaan variance residual dari suatu penelitian ke penelitian yang lain. Keputusan untuk menentukan apakah terdapat atau tidak terdapat heteroskedastisitas ialah dengan melihat dari pola spesifik dalam grafik scatter plot, titik-titik yang memiliki pola spesifik seperti gelombang, melebar lalu menyempit maka dapat dikatakan terdapat heteroskedastisitas. Sedangkan apabila polanya tidak jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2

Hasil uji heterokedastisitas

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan titik titik tersebut menyebar di atas dan bawah pada angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan bertujuan untuk mengetahui nilai standar koefisiensi regresi pada variabel independen dan menentukan nilai signifikansi pada variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.060 + 0,308 X_1 + 0,267 X_2 + 0,336 X_3 + 1.195$$

1)Konstanta yang diperoleh pada persamaan menunjukkan nilai 1.060, hal tersebut dapat dinyatakan bahwa jika variabel work life balance, kecerdasan emosional, mindfulness sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 1.060.

2)Koefisien regresi variabel Work life balance (X1) menunjukkan nilai 0,308 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa jika variabel work life balance (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,308.

3)Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X2) menunjukkan nilai 0,267 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa jika

variabel Kecerdasan Emosional (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,267.

4) Koefisien regresi variabel Mindfulness (X3) menunjukkan nilai 0,336 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa jika variabel Mindfulness (X3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,336.

5) Koefisien regresi e (error) menunjukkan nilai 1.195 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa jika e (error) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.195.

Uji Simultan

Uji simultan (Uji F) dilaksanakan memiliki tujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Terdapat kriteria untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan ialah apabila nilai signifikan > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, namun apabila nilai signifikan < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5

Ringkasan hasil uji simultan

Variabel	Signifikan
<i>Work Life Balance</i> , Kecerdasan Emosional, <i>Mindfulness</i>	0,000

Hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan nilai signifikan dan nilai F hitung dari hasil uji F, berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 106.056 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work life balance*, Kecerdasan Emosional,

Mindfulness berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur seberapa kuat pengaruh *Work life balance*, Kecerdasan Emosional, *Mindfulness* memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan perbankan

Tabel 6

Ringkasan hasil uji koefisien determinasi

Variabel	Adjusted R Square
<i>Work Life Balance</i> , Kecerdasan Emosional, <i>Mindfulness</i>	0,740

Berdasarkan pada tabel 6 hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel Adjusted R Square menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,740 atau 74%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *Work life balance* (X1), Kecerdasan Emosional (X2), *Mindfulness* (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan presentase sebesar 74% dan sisanya dengan presentase sebesar 26% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain di luar penelitian.

Uji Parsial

Uji parsial (Uji T) dilaksanakan memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat kriteria untuk menentukan keputusan pada uji ini ialah apabila nilai signifikannya > 0,05 maka dapat dikatakan secara individu variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, namun apabila nilai signifikannya < 0,05 maka dapat dikatakan secara individu variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pada uji ini variabel independen *Work life balance* (X1) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan

bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji ini variabel independen Kecerdasan Emosional (X2) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji ini variabel independen *Mindfulness* (X3) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa *Mindfulness* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7
Ringkasan hasil uji parsial

H	Deskripsi	Sig	Signifikan	Keterangan
H1	<i>Work Life Balance</i> => Kinerja Karyawan	0,004	<0,05	Berpengaruh Signifikan
H2	Kecerdasan Emosional => Kinerja Karyawan	0,000	<0,05	Berpengaruh Signifikan
H3	<i>Mindfulness</i> => Kinerja Karyawan	0,003	<0,05	Berpengaruh Signifikan

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan. Ketika karyawan *work life balance* maka karyawan akan mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dan hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. ketika karyawan cerdas secara emosi maka karyawan akan

mampu mengendalikan emosinya saat bekerja dan hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Mindfulness* Terhadap Kinerja Karyawan

Mindfulness memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. ketika karyawan *mindfulness* maka karyawan akan mampu fokus ketika bekerja dan hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *Work life balance*, Kecerdasan Emosional, *Mindfulness* terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Surabaya. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan. *Mindfulness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan dari penelitian ini ialah sebagai berikut, pertama: pada penelitian ini metode penentuan sampel penelitian menggunakan metode purposive sampling (tidak acak), sehingga sampel tidak dapat digeneralisir. Kedua: pada penelitian ini terdapat beberapa responden yang sulit memahami isi pernyataan kuisioner yang dibagikan, sehingga responden kurang responsif dalam mengisi kuisioner..

Perusahaan perbankan diharapkan memperhatikan jam kerja karyawan, hal tersebut perlu dilakukan mengingat terdapat hal yang harus dikerjakan karyawan di luar pekerjaan. Maka dari itu perusahaan perbankan perlu memberikan kesempatan karyawannya agar *work life*

balance seperti memprioritaskan pekerjaan yang tenggat waktu sudah dekat dan mengurangi memberikan karyawan tambahan jam kerja di luar jam kerja yang sudah ditentukan.

Karyawan perbankan diharapkan melatih dirinya agar cerdas secara emosional, hal tersebut tentunya dapat membantu karyawan dalam menghadapi banyak situasi yang menguras emosi, membuat lingkungan kerja menjadi harmonis dan mampu memperbaiki kinerja karyawan.

Karyawan perbankan diharapkan melatih dirinya agar *mindfulness* ketika bekerja, hal tersebut apabila dilakukan tentunya dapat membantu pikiran karyawan menjadi fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan mampu meminimalisir kesalahan yang diakibatkan oleh pecahnya fokus ketika bekerja.

Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti di lokasi yang berbeda di luar Surabaya dan diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *Journal of International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- CNN. (2021). *Kronologi Salah Transfer Rp51 Juta versi Eks Karyawan BCA*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210305122256-78-614123/kronologi-salah-transfer-rp51-juta-versi-eks-karyawan-bca/amp>
- Ginanjjar, A. (2021). *Jam Kerja Pegawai Tak Manusiawi, Bank BRI Bisa Rugikan Nasabah!* AyoCirebon.Com. <https://www.ayocirebon.com/bisnis/pr-94824474/Jam-Kerja-Pegawai-Tak-Manusiawi-Bank-BRI-Bisa-Rugikan-Nasabah?page=2>
- Ilyas, M., & Khattak, M. S. (2021). The Role of Mindfulness in Employees Performance; Do Innovative Behaviors mediate the link? *Journal of Innovative Research in Management*. <http://www.agasr.org/index.php/jirms/article/view/9%0Ahttp://www.agasr.org/index.php/jirms/article/download/9/8>
- Infonesia. (2021). *Emak-emak Ribut dengan Pegawai BRI Gara-gara Utang*. Infonesia. <https://infonesia.id/news/3622/viral-video-emak-emak-ribut-dengan-pegawai-bri-gara-gara-utang/>
- Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Vet, D., & Beek, V. Der. (2014). Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.483>
- Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O'Neill, J. W. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International*

- Journal of Hospitality Management*, 33(1), 273–281.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003>
- R. Helmle, J., C. Botero, I., & R. Seibold, D. (2014). Factors that Influence Perceptions of Work-Life Balance in Owners of Copreneurial Firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132.
<https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Rajapakshe, W., & Jayaratne, A. R. W. K. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Job Performances with the Mediation Impact of Occupational Stress. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 12(3), 68–79.
<https://doi.org/10.9734/sajsse/2021/v12i330308>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., & Sudarsih, S. (2022). The influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 5(1), 1573–1580.
<https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>
- Siska, W. A., Aprilizayanti, P., David, J., Khairal, and T. M., & Abdullah. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(22), 932–947.
<https://journalkopin.ac.id/index.php/fairvalu>
- Yantje Uhing, Greis M. Sendow, R. R. L. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Zhongwuli, & Yapenglin. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 3511–3524.
<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>