

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI X DAN Y

DI YOGYAKARTA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

GABRIELLE DAVID ZAFELA PANJAITAN

11180393

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Gabrielle David Zafela Panjaitan

11180393

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gabrielle David Zafela Panjaitan
NIM : 11180393
Program studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Yogyakarta”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 15 Agustus 2022

Yang menyatakan



Gabrielle David Zafela Panjaitan
NIM. 11180393

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI X DAN Y DI YOGYAKARTA”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh

GABRIELLE DAVID ZAFELA PANJAITAN

11180393

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Pada tanggal 12 Agustus 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, MT :
(Dosen Penguji)
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

Yogyakarta, 16 Agustus 2022

Disahkan Oleh:



Dekan Fakultas Bisnis

Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.

Ketua Program Studi

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI X DAN Y

DI YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 21 Juli 2022



Handwritten signature of Gabrielle David Zafela Panjaitan.

Gabrielle David Zafela Panjaitan

11180393

HALAMAN MOTTO

“Dan apabila kamu berseru dan datang untuk berdoa kepada-Ku, maka Aku akan mendengarkan kamu.” (**Yeremia 29:12**)

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.”
(**Filipi 4:13**)

“Tetapi orang-orang yang menanti-nantikan Tuhan mendapat kekuatan baru: mereka seumpama rajawali yang naik terbang dengan kekuatan sayapnya, mereka berlari dan tidak menjadi lesu, mereka berjalan dan tidak menjadi lelah.” (**Yesaya 40:31**)

“Tetapi kamu ini, kuatkanlah hatimu, jangan lemah semangatmu, karena ada upah bagi usahamu!” (**2 Tawarikh 15:7**)

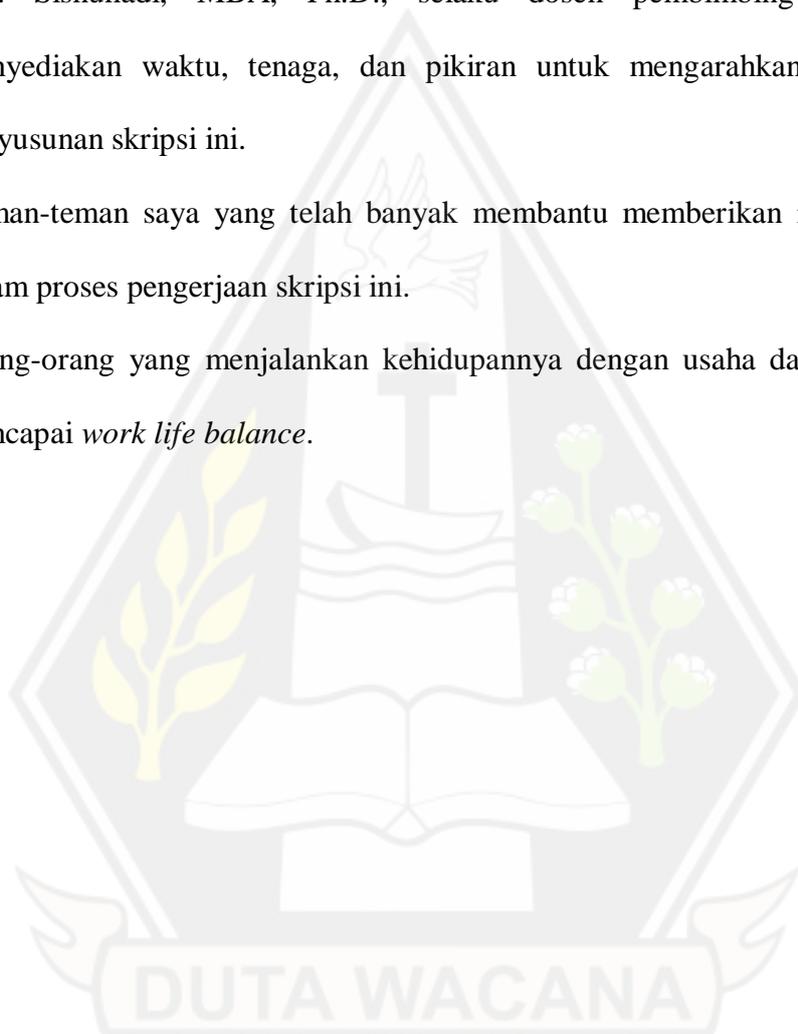
HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua saya yang telah memberikan kasih sayang, doa serta dukungan materil dan moral.

Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.

2. Teman-teman saya yang telah banyak membantu memberikan ide dan saran dalam proses pengerjaan skripsi ini.
3. Orang-orang yang menjalankan kehidupannya dengan usaha dan kerja keras mencapai *work life balance*.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
3. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 21 Juli 2022

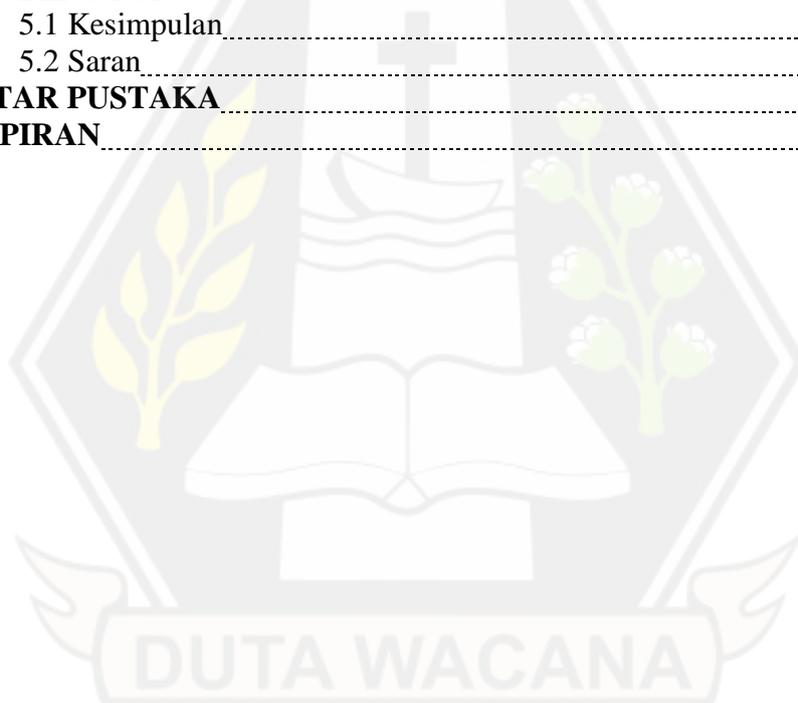


Gabrielle David Zafela Panjaitan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kontribusi Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	7
2.1.1.1 <i>Spillover Theory</i>	11
2.1.1.2 <i>Border Theory</i>	12
2.1.2 Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	14
2.1.2.1 Teori Empat Cabang Kecerdasan Emosional.....	16
2.1.2.2 Teori Campuran Goleman.....	19
2.1.3 Pengertian Kinerja.....	21
2.1.4 Pengertian Generasi X dan Y.....	23
2.1.5 Karakteristik Generasi X dan Y.....	24
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	26
2.4 Kerangka Penelitian.....	29
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	31
3.2 Data dan Sumber.....	31
3.2.1 Metode Pengambilan Data.....	32
3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.4 Defenisi dan Pengukuran Variabel.....	34
3.4.1 Variabel Penelitian.....	34
3.4.2 Pengukuran Data.....	35
3.5 Desain Penelitian.....	36
BAB 4 PEMBAHASAN	

4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Jumlah Generasi X dan Y.....	38
4.1.2 Industri Responden.....	38
4.2 Uji Validitas dan Realibitas.....	39
4.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	43
4.4 Uji T.....	45
4.5 Uji F.....	47
4.6 Uji Dominan.....	48
4.7 Pembahasan.....	52
4.7.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Yogyakarta.....	50
4.7.2 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Yogyakarta.....	52
4.7.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.7.4 Pengaruh Dominasi <i>Work Life Balance</i> dan <i>Emotional</i> <i>Intelligence</i> Terhadap Karyawan Generasi X dan Y.....	55
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65



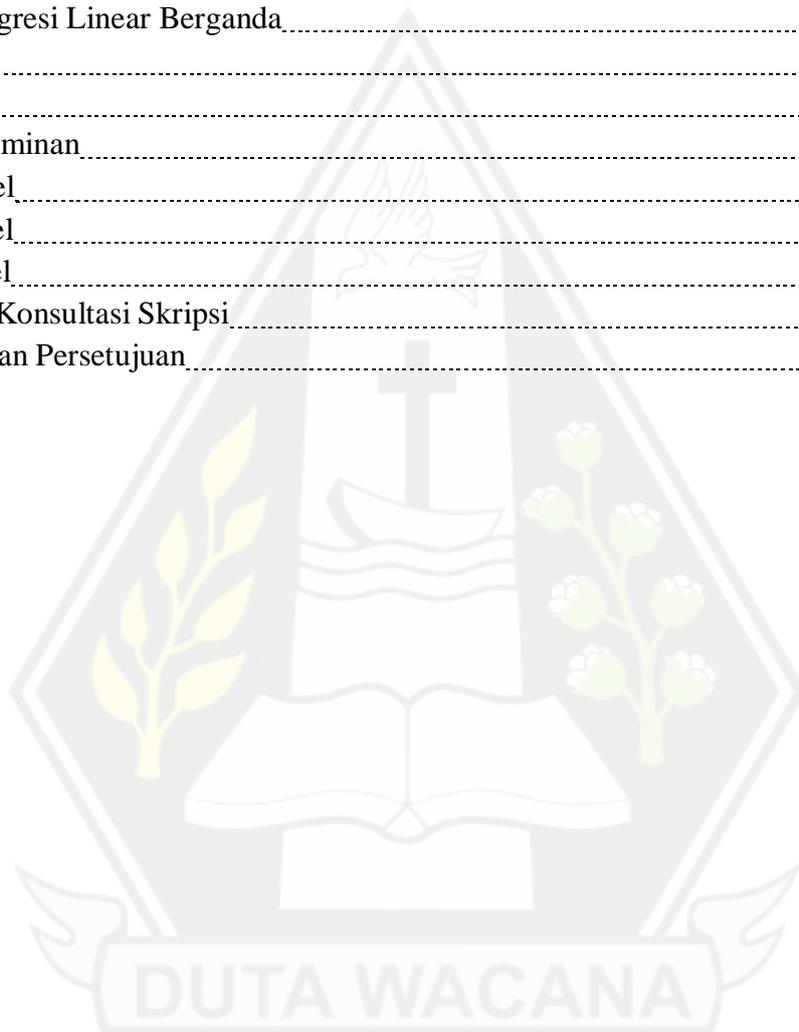
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.5	Karakteristik Generasi X dan Y	24
Tabel 4.1.1	Jumlah Generasi X dan Y	38
Tabel 4.1.2	Industri Responden	39
Tabel 4.2.1	Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel	40
Tabel 4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i>	42
Tabel 4.2.3	Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	42
Tabel 4.2.4	Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja	43
Tabel 4.3.1	Uji Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4.4.1	Uji Hipotesis H1 dan H2 dengan Uji T	46
Tabel 4.5.1	Uji F	47
Tabel 4.6.1	Hasil Uji Dominasi Generasi X	48
Tabel 4.6.2	Hasil Uji Dominasi Generasi Y	49



DAFTAR LAMPIRAN

Surat Izin Penyebaran Kuesioner.....	65
Data Profil Responden.....	70
Data Tabulasi.....	76
Uji Validitas dan Realibilitas.....	78
Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Uji T.....	81
Uji F.....	82
Uji Dominan.....	82
R Tabel.....	83
T Tabel.....	83
F Tabel.....	84
Kartu Konsultasi Skripsi.....	85
Halaman Persetujuan.....	88



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI X DAN Y
DI YOGYAKARTA**

**Gabrielle David Zafela Panjaitan
11180393**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
gdzafe20@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta dengan melalui beberapa pengujian, seperti regresi linear berganda, uji T, uji F serta uji dominan dengan menggunakan SPSS23. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisa kuesioner yang diisi 140 karyawan yang berada di Yogyakarta dan disebar dengan teknik *voluntary response sampling* dan *purposive sampling*. 140 karyawan tersebut terdiri dari 57 karyawan generasi X dan 83 karyawan generasi Y. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta.

Kata kunci: *work life balance*, *emotional intelligence*, kinerja, generasi X dan Y.

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF X AND Y GENERATION IN YOGYAKARTA

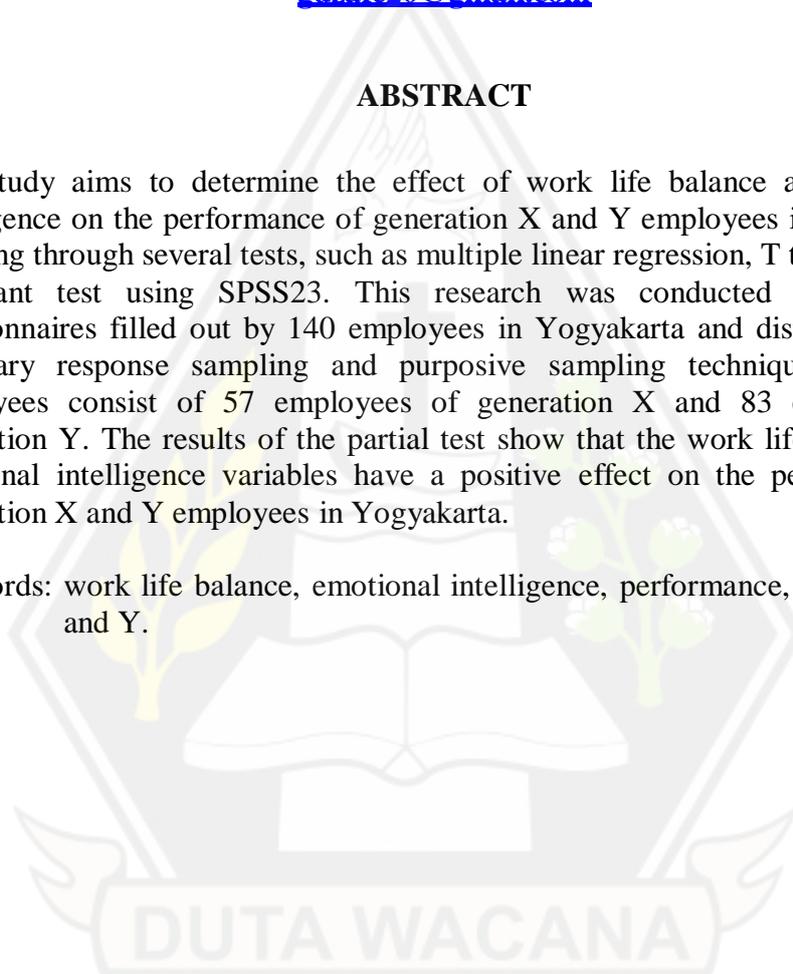
**Gabrielle David Zafela Panjaitan
11180393**

**Department Management Faculty Of Business
Duta Wacana Christian University
gdzafe20@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work life balance and emotional intelligence on the performance of generation X and Y employees in Yogyakarta by going through several tests, such as multiple linear regression, T test, F test and dominant test using SPSS23. This research was conducted by analyzing questionnaires filled out by 140 employees in Yogyakarta and distributed using voluntary response sampling and purposive sampling techniques. The 140 employees consist of 57 employees of generation X and 83 employees of generation Y. The results of the partial test show that the work life balance and emotional intelligence variables have a positive effect on the performance of generation X and Y employees in Yogyakarta.

Keywords: work life balance, emotional intelligence, performance, generation X and Y.



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu negara dengan jumlah penduduk yang sangat banyak dan menduduki peringkat keempat sebagai negara dengan populasi terbanyak di dunia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020, penduduk Indonesia berjumlah 270,20 juta jiwa. Jumlah penduduk ini terdiri dari berbagai generasi, mulai dari generasi *pre-boomer* sebagai generasi yang paling tua hingga *postgenerasi Z* sebagai generasi yang paling muda. Generasi Y merupakan generasi dengan jumlah yang paling banyak dalam angkatan kerja, yaitu tercatat sebanyak 51 juta jiwa. Sementara itu, jumlah angkatan kerja dari generasi X berada dibawah generasi Y, yaitu berjumlah 45 juta jiwa. Produktivitas angkatan kerja sangat penting karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa hal yang bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan adalah, seperti memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik (*emotional intelligence*), agar dapat tercapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*work life balance*).

Menurut Delecta (2011) *work life balance* adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. *Work life balance* sangat penting dalam kehidupan karyawan terutama dalam meningkatkan produktivitas, karena dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerjadan kehidupan pribadi sehingga dapat membuat

karyawan menjadi lebih bahagia. Perasaan bahagia ini pula yang nantinya dapat menjadi sebuah dorongan bagi karyawan untuk menjadi lebih produktif sehingga dapat menciptakan inovasi-inovasi bagi perusahaan.

Selain *work life balance*, kecerdasan emosional juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Goleman (2009), kecerdasan emosi adalah kemampuan yang terdapat dalam diri individu untuk memotivasi dirinya sendiri, bersiteguh dalam menghadapi frustrasi, mengontrol kebutuhan impulsif atau keinginan hati, tidak mendramatisasi keadaan suka dan duka, menjaga diri agar terhindar dari stress, terus mempertahankan kemampuan untuk berpikir dan kemampuan berempati terhadap orang lain, serta memiliki prinsip berusaha sambil tetap berdoa. Dengan memiliki kecerdasan emosional karyawan dapat membuat keputusan lebih baik dan bijaksana yang akan sangat berpengaruh terhadap dirinya sendiri maupun pekerjaannya.

Di era yang semakin maju ini, banyak karyawan yang dapat dengan mudah merasa stress. Salah satu faktor penyebab terjadinya stress pada karyawan adalah tekanan pekerjaan dan tekanan-tekanan kehidupan yang dihadapi para karyawan, yang dapat membuat karyawan merasa kewalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengatasi stress yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan, karyawan harus bisa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan personal serta mengelola emosi dengan baik, yang pada kemudian hari akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itulah penelitian ini dibuat untuk mengetahui mengenai pengaruh *work life balance* dan kecerdasan emosional bagi karyawan di masa

sekarang ini, khususnya karyawan generasi X dan Y. Menurut Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2019 mengenai rencana pembangunan industri tahun 2019-2039, sebaran industri secara garis besar diisi oleh beberapa perusahaan yang bergerak dibidang makanan, industri kesehatan, industri IT dan *software development*, industri pakaian, dan masih banyak lagi. Didalam penelitian ini juga penulis akan membandingkan pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap dua generasi yaitu generasi X dan generasi Y, untuk mengetahui variabel mana yang lebih mendominasi terhadap generasi X atau Y. Hal ini dilakukan karena generasi X dan Y memiliki tingkatan umur serta karakteristik yang berbeda, oleh sebab itu tentunya variabel *work life balance* dan *emotional intelligence* akan memiliki pengaruh yang berbeda pula diantara kedua generasi tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti melakukan sebuah penelitian tentang *work life balance* dan *emotional intelligence* secara menyeluruh kepada setiap karyawan generasi X dan Y yang masih aktif bekerja di berbagai industri yang berada di Kota Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta?
2. Apakah variabel *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta?

3. Apakah variabel *Work Life Balance* dan *Emotional Intelligence* berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta?
4. Variabel mana yang berpengaruh dominan atau lebih tinggi terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian skripsi ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh aspek *work life balance* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi X dan Y.
2. Mengkaji pengaruh aspek kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi X dan Y.
3. Mengetahui apakah variabel *work life balance* dan *emotional intelligence* berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta.
4. Mengetahui Variabel mana yang lebih dominan terhadap karyawan generasi X dan Y.

1.4 Kontribusi Penelitian

Melalui penelitian ini, Penulis dapat memberikan pengetahuan kepada para pembaca mengenai pengaruh dan pentingnya *work life balance* serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di masa sekarang. Dalam penelitian ini, Penulis berharap pembaca dapat mengetahui mengenai

seberapa besar dampak yang dihasilkan apabila karyawan memiliki *work life balance* dan kecerdasan emosional yang baik terhadap kinerja mereka.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baru bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan pengetahuan para pembaca yang ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antar *work life balance* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, Penulis membuat batasan masalah agar penelitian ini dapat berfokus pada beberapa hal dan tidak melebar ke permasalahan yang lain, maka permasalahan tersebut dibatasi sebagai berikut:

1. Pekerja di Yogyakarta diwakili generasi X dan Generasi Y.
2. Kelompok yang akan diteliti adalah karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) generasi X lahir antara tahun 1965 – 1980 dengan perkiraan umur 41 – 57 tahun. Sedangkan generasi Y lahir pada tahun 1981 – 1996 dengan perkiraan umur 25 – 40 tahun.
3. Karena keterbatasan waktu kuesioner hanya di sebarakan selama 1 (satu) minggu (9-16 mei,2022).
4. Dalam penelitian ini menggunakan 140 responden.

5. Uji dominan dilakukan hanya untuk mencari tahu variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini telah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta, sehingga dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Work life balance* mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta. Hal ini terjadi karena para karyawan yang bekerja di setiap industri yang ada di Yogyakarta dapat menyeimbangkan baik secara waktu maupun keterlibatan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau keluarga.
2. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta. Hal ini dapat terjadi karena para karyawan yang bekerja di setiap industri yang ada di Yogyakarta memiliki kecerdasan emosional yang baik dan positif, sehingga kinerja para karyawan dapat dikatakan memiliki hasil yang baik, karena didukung dengan kecerdasan emosional yang dapat membantu para karyawan dalam memecahkan masalah serta mengambil keputusan dengan baik.
3. Secara simultan, *work life balance* dan *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Yogyakarta. Hal ini dapat terjadi karena para karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik sehingga dapat membantu

dalam pengambilan keputusan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik pula.

4. *Work life balance* berpengaruh secara dominan terhadap generasi X. Hal ini terjadi karena generasi X tidak terpaku dalam urusan pekerjaan, mereka memiliki keseimbangan yang baik dalam mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sehingga dalam kedua urusan ini tidak ada yang diletakkan baik secara waktu maupun keterlibatan (seimbang). Sedangkan *emotional intelligence* berpengaruh secara dominan terhadap generasi Y. Hal ini dapat terjadi karena generasi Y dibekali dengan perkembangan zaman dan teknologi yang baik, sehingga generasi Y dapat belajar lebih dalam meningkatkan kesadaran diri serta motivasi yang tinggi dalam melakukan sesuatu.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran untuk para karyawan dengan harapan terkait mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kecerdasan emosional:

1. Generasi Y terlalu terpaku dalam pekerjaan sehingga banyak menghabiskan waktu lebih untuk pekerjaan dibanding kehidupan pribadi/keluarga. Saran yang dapat diberikan adalah pentingnya membagi waktu untuk kehidupan pribadi/keluarga, sehingga peran yang kita lakukan dapat seimbang dan dapat menjaga keharmonisan dalam keluarga serta bahagia dalam menjalankan kehidupan pribadi.

2. Generasi X merupakan generasi yang memiliki kesadaran yang tinggi, sayangnya motivasi yang dimiliki generasi ini terbilang kurang. Hal ini terjadi karena generasi X kebanyakan memiliki karakter untuk melakukan sesuatu seperlunya saja, sehingga generasi ini kurang motivasi dalam mengeksplorasi diri untuk mengembangkan kualitas diri. Dengan kemajuan teknologi yang sangat pesat membuat ilmu tidak memiliki batasan untuk didapatkan oleh siapapun, bahkan generasi X. Oleh karena itu, pentingnya generasi X lebih meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kualitas diri serta memberikan pengaruh positif pada orang-orang disekitarnya.
3. Pengaruh jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan bagi individu memang berpengaruh besar terhadap usaha dalam mencapai *work life balance*, tetapi hal ini tidak berarti para pekerja yang memiliki jam kerja yang terikat tidak dapat mencapai *work life balance*. *Work life balance* dapat dicapai dengan cara tidak bergantung pada seberapa besar gaji yang didapat, dan sebagainya. *Work life balance* dapat dicapai dengan langkah yang sederhana, seperti menyediakan waktu agar dapat beristirahat dengan cukup, menyediakan waktu untuk keluarga walaupun jam kerja yang dimiliki tidak dapat ditentukan sesuai keinginan individu, serta menyediakan waktu untuk mengasah kemampuan yang dimiliki. Hal ini tentunya sudah termasuk dalam langkah mencapai *work life balance* dengan langkah sederhana.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskaran, S., & Vijayaragavan, V. (2015). A Study on Emotional Intelligence of Gen Y HR Executives. *Indian Journal of Applied Research*, 5 (12), 118-120.
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business and Social Science Review*, 8 (4), 217-227.
- Delecta, P. (2011). Review Article: Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3 (4), 186-189.
- Fiori, M., & Vesely-Maillefer, A. K. (2018). Emotional Intelligence as an Ability: Theory, Challenges, and New Directions. Dalam D. Saklofske, J. D. Parker, & K. V. Keefer, *Emotional Intelligence in Education* (hal. 23-47). Gewerbestrasse: Springer International Publishing.
- Herachwati, N. (2018). *Work Life Balance Pada Generasi Y di Indonesia [Disertasi]*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Khateeb, F. R. (2021). Work Life Balance - A Review of Theories, Definitions, and Policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23 (1), 27-55.

- Maftukhah, N. A. (2018). Analisis Kecerdasan Emosional Siswa Terhadap Kemampuan Problem Solving Matematika Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal al-Hikmah* I, 6 (2), 1-10.
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2 (1), 27-46.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20 (20), 606-620 .
- Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F., Tasnim, T., et al. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Parangin Angin, I. I., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1 (1), 48-57.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3 (2), 51-62 .
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4 (2), 129-141.

- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20 (1), 98-106.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36 (1), 221-220 .
- BPS. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Sudhakar, B., Vinod, S., & Sagadevan, S. (2019). An Empirical Study on Emotional Intelligence of Generation X Managers - The Indian Perspective. *Skyline Business Journal*, 15 (2), 71-80.
- van de Ven, A. (2011). *How Generations Balance Work and Private Life [Thesis]*. Van Tilburg University.
- Yulianto, N. A., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: POLINEMA PRESS.