

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, *WORK LIFE BALANCE*, DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANTEN

SKRIPSI



NAMA : SAFIRAH ADAWIYAH

NIM : 43117010340

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2021

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, *WORK LIFE BALANCE*, DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANTEN

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta



NAMA : SAFIRAH ADAWIYAH

NIM : 43117010340

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Safirah Adawiyah
Nim : 43117010340
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa proposal skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya cantumkan sumber sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi apabila terbukti melakukan tindakan plagiat.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 30 September 2021
UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Safirah Adawiyah

NIM. 43117010340

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Safirah Adawiyah
NIM : 43117010340
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan di Banten
Tanggal Sidang : 15 September 2021

Disahkan Oleh:

Pembimbing



(Dr. Dewi Nusraningrum, M. Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi
S-1 Manajemen



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M. Si)



(Dr. H. Sonny Indrajaya, MM)

LPTA 09210568



Please Scan QRCode to Verify

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan yang belum optimal hal ini dibuktikan oleh rendahnya efektivitas karyawan dalam bekerja sehingga belum menghasilkan produktivitas yang optimal dan masih adanya karyawan yang melakukan banyak kesalahan – kesalahan dalam bekerja yang diakibatkan oleh belum optimalnya pengelolaan emosional, pemeliharaan *work-life balance*, dan juga modal sosial pada perusahaan BUMN dan swasta di Provinsi Banten. Tujuan pada penelitian ini antara lain (1) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (2) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan (3) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian ini menggunakan hubungan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner secara online melalui Google Form. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan BUMN dan swasta Provinsi Banten. Dalam penelitian ini terdapat 46 indikator dan menggunakan rasio 1 : 5, maka ukuran minimal sampel yang dibutuhkan sejumlah $46 \times 5 = 230$ sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Square*. Penelitian ini membuktikan bahwa 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, *Work-Life Balance*, Modal Sosial, dan Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

This research is motivated by employee performance that has not been optimal, this is evidenced by the low effectiveness of employees at work so that it has not produced optimal productivity and there are still employees who make many mistakes at work caused by not optimal emotional management, maintenance of work-life balance, and also social capital in state-owned and private companies in Banten Province. The objectives of this study include (1) To test and analyze empirically the effect of emotional intelligence on employee performance (2) To empirically test and analyze the effect of work life balance on employee performance (3) To empirically test and analyze the effect of social capital on employee performance. This research design uses a causal relationship with a quantitative approach. The method of data collection in this study is by distributing online questionnaires through Google Form. The population in this study were all employees of state-owned and private companies in Banten Province. In this study there are 46 indicators and using a ratio of 1: 5, then the minimum sample size required is $46 \times 5 = 230$ samples. The data analysis method used is Partial Least Square. This study proves that 1) Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the emotional intelligence possessed, the employee's performance will increase. 2) Work-life balance has a negative and significant effect on employee performance. That is, the higher the level of work-life balance in employees, the lower the level of employee performance 3) Social Capital has a positive and significant effect on employee performance. That is, the higher the social capital owned by employees, it can improve employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Social Capital, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, dan Nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Work Life Balance*, dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan di Banten”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa adanya peran serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada Ibu Dr. Dewi Nusraningrum, M. Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, waktu, dan pengetahuan yang besar manfaatnya selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis akan mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ngadino Surip MS., selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
3. Bapak Dr. H. Sonny Indrajaya, MM., selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Mercu Buana
4. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah banyak memberikan segenap ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat

1. Kedua orang tua saya tercinta dan tersayang Ayahanda Samlani (Alm) dan Ibunda Marni serta keempat Kakak saya tercinta yang selalu memberikan do'a, semangat dan dukungan baik moral maupun materiil yang tiada henti dalam mengerjakan proposal ini
2. Seluruh anggota "SHARE LINK" yaitu Cahya, Alya, Linka, dan Refi terima kasih telah memberikan pundak tuk bersandar dan telinga tuk mendengar segala keluh kesah penulis dalam mengerjakan proposal
3. Sahabat saya tercinta Juhro, Mitha, Nisa, Pelia, Adinda, dan Nurul terima kasih atas segala dukungan dan do'a serta semangat yang tiada henti
4. Seluruh teman – teman Manajemen S1 angkatan 2017 terima kasih atas segala dukungan dan do'a

Penulis menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna tidak lepas dari kesalahan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 30 September 2021



Safirah Adawiyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kontribusi Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Pustaka	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
b. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2. Kecerdasan Emosional.....	17
a. Definisi Kecerdasan Emosional.....	17
b. Dimensi – Dimensi Kecerdasan Emosional	18
c. Indikator – Indikator Kecerdasan Emosional.....	20
3. <i>Work Life-Balance</i>	21
a. Definisi <i>Work-Life Balance</i>	21
b. Dimensi – Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	23
c. Indikator – Indikator <i>Work-Life Balance</i>	24
4. Modal Sosial.....	24
a. Definisi Modal Sosial	24
b. Dimensi – Dimensi Modal Sosial	26
c. Indikator – Indikator Modal Sosial.....	26
5. Kinerja Karyawan.....	27

a. Definisi Kinerja Karyawan.....	27
b. Dimensi – Dimensi Kinerja Karyawan.....	28
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	28
A. Penelitian Terdahulu	30
B. Pengembangan Hipotesis.....	35
1. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	35
2. Hubungan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	35
3. Hubungan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan	36
BAB III. METODE PENELITIAN	39
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	39
1. Waktu Penelitian	39
2. Tempat Penelitian.....	39
B. Desain Penelitian.....	39
C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	40
1. Variabel Penelitian	40
2. Definisi Operasional Variabel.....	42
D. Skala Pengukuran Variabel	45
E. Populasi dan Sampel Penelitian	46
1. Populasi Penelitian	46
2. Sampel Penelitian.....	46
F. Metode Pengumpulan Data	47
G. Metode Analisis Data	48
1. SEM (<i>Struktural Equation Modelling</i>) – PLS (<i>Partial Least Square</i>).....	48
2. Langkah – Langkah Pengujian Analisis PLS.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	54
B. Statistik Deskriptif	54
1. Deskripsi Responden	54
2. Deskripsi Variabel.....	56
C. Metode Analisis Data <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	63
1. Evaluasi Measurement (<i>Outer Model</i>)	64
a. <i>Convergent Validity</i>	64
b. <i>Discriminant Validity</i>	72
c. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	74
d. <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach’s Alpha</i>	75
2. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	76

a. Nilai R-Square.....	76
b. Q^2	76
1. Hasil Pengujian Hipotesis	77
A. Pembahasan Hasil Penelitian	79
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	79
2. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	81
3. Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	92



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Emosional.....	43
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel <i>Work Life Balance</i>	44
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Modal Sosial.....	44
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Variabel	56
Tabel 4.3 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	66
Tabel 4.4 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi).....	70
Tabel 4.5 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (<i>Fornell Larcker</i>).....	73
Tabel 4.6 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (<i>Fornell Larcker</i>) Modifikasi	74
Tabel 4.7 Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	74
Tabel 4.8 Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	75
Tabel 4.9 Nilai R-Square.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	38
Gambar 4.1 Hasil Algoritma PLS.....	65
Gambar 4.2 Hasil Algoritma PLS Modifikasi	69
Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis (<i>Boostrapping</i>).....	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lembaran Kuesioner Pra Survei.....	92
Lembaran Kuesioner Penelitian.....	94
Tabulasi Responden	106
Hasil Deskripsi Responden	118
Hasil Deskripsi Variabel	120
Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	121
Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	129

