

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini membahas mengenai teori-teori yang menjadi landasan yang menjadi landasan penelitian yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Keempat variabel tersebut memiliki relevansi yang erat dengan fungsi operasional pemeliharaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Fungsi pemeliharaan menekankan pada upaya organisasi dalam menjaga kesejahteraan karyawan agar tetap mampu menjalankan perannya secara optimal, baik sebagai tenaga kerja maupun sebagai individu yang memiliki tanggung jawab dalam kehidupan keluarga. Kehadiran perempuan di dunina kerja kini tidak hanya bersifat umum, tetapi juga penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan keluarga (Yeni et al., 2022). Namun, di sisi lain, pekerja wanita yang telah menikah sering dihadapkan pada tantangan dalam mengelola waktu antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka (Eliyana & Nafilah, 2025).

2.1.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola emosi diri serta orang lain sehingga dapat berinteraksi dengan baik diberbagai situasi.

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Keseimbangan menjadi aspek penting dalam menilai tingkat kecerdasan emosional seseorang. Kecerdasan emosional terdiri dari dua bentuk kecerdasan yang berupa keterampilan. Keterampilan tersebut mencakup dua komponen utama, yaitu kemampuan untuk memahami serta mengendalikan diri (*intrapersonal skills*) dan kemampuan untuk membangun hubungan serta berkomunikasi secara efektif dengan orang lain (*interpersonal skills*). Kecerdasan emosional merupakan suatu keterampilan yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya sehingga dapat memberikan pengaruh positif, bagi dirinya maupun orang lain (Bahaudin, 2019:350).

Kecerdasan emosional mencakup kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, serta mengungkapkan emosi secara sehat dan produktif dalam berbagai situasi (Shofiah, 2023:2). Kemampuan ini tidak hanya mencakup proses pengenalan dan pengendalian emosi, tetapi juga mencakup bagaimana seseorang memanfaatkan informasi emosional tersebut sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang tepat dan efektif (Suryaningsih et al., 2024:17)

Dari beberapa pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam kehidupan wanita yang bekerja. Mereka perlu mengatur emosi secara matang ketika menghadapi tekanan kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan yang datang bersamaan. Kemampuan ini juga membantu mengelola stress akibat tenggat waktu yang bersamaan serta mengambil keputusan cepat dan tepat. Dengan kecerdasan emosional yang baik, pekerja wanita mampu menyeimbangkan peran ganda mereka lebih efektif, mempertahankan performa

kehidupan pribadi, serta membangun relasi kerja yang sehat sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif dan berkelanjutan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional seseorang berkaitan dengan beberapa aspek berikut ini (Suwatno, 2024:143-144):

1. Otak, berperan sebagai pusat pengelolaan emosi serta ingatan seseorang.
2. Keluarga, berperan sebagai pihak pertama yang mengenalkan dan membentuk pemahaman emosi seseorang.
3. Sekolah, berperan sebagai fasilitator dalam mengembangkan intelektualitas dan kemampuan bersosialisasi.
4. Teman Pergaulan, memiliki peran dalam membentuk kepribadian seseorang baik dalam arah positif maupun yang menimbulkan dampak negatif.
5. Lingkungan dan dukungan sosial, berperan dalam mengembangkan kecerdasan emosional sekaligus meningkatkan kemampuan seseorang untuk beradaptasi.

2.1.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat lima indikator yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, yaitu (Goleman, 2025:56-57):

1. *Self-awareness*, merupakan kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang mampu mengenali emosi yang muncul dalam dirinya serta memahami bagaimana emosi tersebut memengaruhi pola pikir dan perilakunya.

2. *Self-regulation*, merupakan kemampuan yang menggambarkan kapasitas seseorang untuk mengatur emosi dan dorongan diri, sekaligus tetap tenang dalam menghadapi berbagai situasi.
3. *Motivation*, merupakan motivasi dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk terus maju, serta kemampuan untuk tetap berusaha meskipun menghadapi rintangan.
4. *Empathy*, kemampuan untuk memahami perasaan orang lain beserta kebutuhan dan perspektif yang mereka miliki.
5. *Social Skill*, kemampuan menjalin hubungan yang baik membangun keterhubungan yang kuat dan berkomunikasi dengan efektif dalam berbagai Lingkungan sosial

2.1.2 Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bantuan yang datang dari orang lain yang memiliki hubungan baik dengan individu penerimanya. Dukungan ini dapat diberikan melalui ucapan, tindakan, maupun bantuan materi, yang membuat individu merasa dihargai, disayangi, dan bernilai.

2.1.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial istilah yang menggambarkan bagaimana hubungan sosial memberikan manfaat bagi kesehatan mental maupun fisik pada individu (Yanti et al., 2022:7). Dalam konteks ini, dukungan sosial dipahami sebagai bantuan atau penerimaan yang dapat berupa nasihat, motivasi, maupun arahan dalam menghadapi berbagai persoalan hidup, yang diberikan oleh orang-orang terdekat. Melalui dukungan tersebut menimbulkan persepsi bahwa dirinya dicintai,

diperhatikan, dihargai, dan mendapatkan pertolongan dari lingkungan sekitarnya (Noorrahman et al., 2023).

Dukungan sosial merupakan hubungan antar individu yang terjalin melalui bantuan baik secara verbal maupun nonverbal. Sumber dukungan tersebut umumnya berasal dari keluarga, teman sabaya, maupun kelompok sosial tertentu yang berperan dalam memberikan rasa aman bagi individu (Giyartiningtiyas, 2025).

Dukungan sosial merupakan sumber daya penting yang dapat memperkuat kualitas hubungan antara peran pekerjaan dan keluarga. Meskipun demikian, berbagai penelitian mengenai interaksi positif antara kedua peran tersebut masih terbatas dalam mengkaji sejauh mana dukungan sosial berkontribusi didalamnya (Nurhabiba, 2020).

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dukungan sosial adalah bantuan yang muncul melalui hubungan sosial dan membuat individu merasa aman, dihargai, dan diperhatikan. Dukungan ini dapat berupa nasihat, motivasi atau bantuan langsung dari keluarga, teman dan lingkungan sekitar. Kehadiran dukungan sosial membantu seseorang menghadapi tekanan hidup dan meningkatkan kualitas peran yang dijalani sehingga menjadi faktor penting bagi kesejahteraan psikologis dan fungsi sosial.

2.1.2.2 Indikator Dukungan Sosial

Manfaat dari teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari adalah sebagai berikut (Yanti et al., 2022:9-11):

1. *Emotional or esteem support*, Jenis dukungan ini melibatkan rasa empati, peduli terhadap seseorang sehingga memberikan perasaan nyaman,

perhatian, dan penerimaan secara positif, dan memberikan semangat kepada orang yang dihadapi.

2. *Tangible or instrumental Support*, Dukungan jenis ini meliputi bantuan yang diberikan secara langsung atau nyata.
3. *Informational Support*, Jenis dukungan ini adalah dengan memberikan nasehat, arahan, sugesti atau *feedback* mengenai bagaimana orang melakukan sesuatu.
4. *Companionship Support*, Dukungan jenis ini merupakan kesediaan untuk meluangkan waktu dengan orang lain dengan memberikan perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok orang yang tertarik untuk saling berbagi dan kegiatan sosial.

2.1.3 Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi atau menyelesaikan tugas tertentu.

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan yang ditentukan. Keyakinan ini memungkinkan individu memengaruhi situasi secara positif serta menghadapi berbagai hambatan dengan efektif (Mailani, 2022:44).

Efikasi diri merupakan unsur penting dalam teori kognitif sosial, yang merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk meraih suatu hasil. Keyakinan ini mencerminkan rasa percaya diri seseorang dalam

melakukan tindakan tertentu guna menghadapi situasi tertentu, sehingga ia mampu memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan (Suciono, 2021:13).

Efikasi diri merupakan bagian dari kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya, yang merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kapasitasnya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menunjukkan suatu keterampilan tertentu (Kartika, 2021:11).

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk merencanakan dan menjalankan tindakan yang diperlukan agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Keyakinan ini membuat seseorang lebih siap menghadapi tantangan, mengambil keputusan dan menangani berbagai situasi dengan baik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang memengaruhi Efikasi Diri

Beberapa faktor yang berperan dalam membentuk efikasi diri seseorang, yaitu (Mailani, 2022:51-52):

1. Budaya, yang memengaruhi efikasi diri melalui nilai dan kepercayaan yang membentuk penilaian diri, sehingga setiap orang perlu menjaga jati diri dan selektif terhadap pengaruh budaya.
2. Gender, terdapat perbedaan gender yang menyatakan bahwa perempuan cenderung memiliki tingkat efikasi lebih tinggi dibandingkan laki-laki yang bekerja, terutama pada perempuan yang menjalani peran ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja.
3. Sifat dari tugas yang dihadapi, Tingkat kesulitan tugas yang dihadapi setiap individu memengaruhi penilaian terhadap kemampuannya, di mana tugas

yang sulit cenderung menurunkan keyakinan diri, sedangkan tugas yang mudah meningkatkan penilaian terhadap kemampuan sendiri.

4. Intensif eksternal, salah satu faktor yang dapat memperkuat efikasi diri adalah *competent contingences incentive*, yaitu penghargaan atau pengakuan dari orang lain yang menandai keberhasilan seseorang.
5. Status atau peran individu dalam lingkungan, individu dengan status lebih tinggi meningkatkan kontrol dan efikasi diri, sementara individu dengan status lebih rendah membatasi keduanya.
6. Informasi tentang kemampuan diri, individu dengan efikasi diri tinggi akan terpengaruh positif oleh informasi baik tentang dirinya, sedangkan yang efikasi dirinya rendah dipengaruhi negatif oleh informasi buruk.

2.1.3.3 Indikator Efikasi Diri

Terdapat tiga indikator dalam mengukur efikasi diri antara lain (Kartika, 2021:11-12):

1. Tingkat (*Level*)

Mengukur tingkat keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin besar kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam berbagai tugas atau situasi. Keyakinan tersebut memengaruhi pola pikir serta perilaku individu ketika berhadapan dengan tekanan.

2. Keluasan (*Generality*)

Menggambarkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai penggunaan kemampuan dapat diterapkan dalam berbagai situasi atau

konteks. Aspek ini menunjukkan apakah individu merasa mampu menerapkan kemampuannya secara luas atau hanya pada kondisi tertentu.

3. Kekuatan (*Strength*)

Menunjukkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk meraih hasil yang diharapkan. Kekuatan efikasi menggambarkan seberapa kuat keyakinan individu saat menghadapi tantangan. Semakin tinggi keyakinannya, semakin besar dorongan untuk tetap berusaha meskipun mengalami hambatan.

2.1.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang di mana kondisi seseorang dapat mengatur waktu dan energinya secara seimbang.

2.1.4.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Ketika keseimbangan ini tercapai, seseorang dapat merasakan dampak positif bagi kesehatan mental, emosional, dan fisiknya. Namun, dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan serta pesatnya perkembangan teknologi, menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi menjadi semakin menantang (Purwanto, 2024:112). Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi ketika seseorang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan tanpa saling mengesampingkan (Saring, 2022:35).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi ketika seseorang mampu mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan seimbang tanpa harus mengorbankan salah satu di antaranya (Saputra & Masdupi, 2025:2).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep yang menjelaskan bagaimana individu mengatur urusan pekerjaan dan kehidupan keluarga, agar tercipta keseimbangan yang harmonis (Fiernaningsih et al., 2024:137).

Dari berbagai pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan ini memungkinkan seseorang menjalankan kedua peran tanpa saling mengganggu, sehingga tercipta keharmonisan yang mendukung kesejahteraan mental, emosional, maupun fisik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Saputra & Masdupi, 2025:5-6):

1. Karakteristik Pekerjaan

- a. Beban kerja, saat seseorang harus bekerja lembur atau menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi semakin berkurang.

- b. Fleksibilitas, bekerja jarak jauh atau pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, dapat membantu meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c. Dukungan Organisasi, Budaya organisasi yang memberi dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan adanya program bantuan karyawan atau cuti keluarga, memiliki peran penting dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

2. Karakteristik pribadi

- a. Gaya hidup, Individu yang menjalani gaya hidup sehat dan teratur cenderung lebih mudah mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Tujuan hidup, individu yang lebih mengutamakan karir biasanya menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan individu yang lebih mengutamakan kehidupan pribadi.
- c. Kepribadian, kemampuan mengatur waktu dan ketahanan terhadap tekanan, berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

d. Faktor lingkungan

Hubungan yang terjalin secara positif di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi berperan dalam memberikan dukungan emosional, sementara kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dapat menciptakan kesejahteraan dan keseimbangan karyawan.

2.1.4.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Indikator keseimbangan kehidupan kerja antara lain (Saring, 2022:36):

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Berkaitan dengan bagaimana pegawai membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk waktu yang digunakan untuk berbagai aktivitas kantor serta waktu yang dialokasikan bagi keluarga maupun kegiatan sosial di masyarakat.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen pegawai, baik dalam menjalankan tugas pekerjaannya maupun dalam aktivitas di luar pekerjaan.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya serta aktivitas yang dijalani di luar pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada kajian atas penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain berkaitan dengan kecerdasan emosional, dukungan sosial, efikasi diri dan keseimbangan kehidupan kerja. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu, menjelaskan kontribusi penting yang telah diberikan oleh peneliti sebelumnya, serta mengidentifikasi celah penelitian yang masih memerlukan kajian lebih mendalam. Berikut adalah beberapa referensi yang dijadikan acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Reni Maharani, Ivanda Dian Ramadhan, dan Lucky Purwantini (2025) “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Self-efficacy</i> pada Mahasiswa”	Terdapat Variabel yang sama yaitu Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri		Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Efikasi Diri mahasiswa	Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling Vol 10 No 1 Tahun 2025 Online ISSN: 3026-7889
2	Ardha Aulia Rovica Br Sembiring, Suryani Harjo, Rahmi Lubis (2024) “ <i>Role of Emotional Intelligence Towards Work-Life Balance with Family Support as Mediator Variables</i> ”	Terdapat variabel Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja	Terdapat variabel lain yaitu <i>Family Support</i> sebagai variabel mediasi	<i>Emotional intelligence</i> berpengaruh positif terhadap <i>work-life balance</i> ; dukungan keluarga berperan sebagai mediator signifikan.	<i>Bulletin of Counseling and Psychotherapy</i> , 6(1). https://doi.org/10.5121/4/00202406 840000
3	Niken Aria Putri Aprilia & Sofia Nuryanti (2025) “Peran <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Perceived Social Support</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> Pekerja Wanita”	Terdapat Variabel yang sama yaitu <i>Self-Efficacy</i> , <i>Social Support</i> , dan <i>Work-Life Balance</i>	Subjek yang diteliti merupakan pekerja wanita yang sudah menikah	<i>Self-efficacy</i> dan <i>perceived social support</i> berperan signifikan terhadap <i>work-life balance</i>	Jurnal Flourishing , 5(6), 2025, 340–351 ISSN: 2797-9865 (online) DOI: 10.17977/10.17977/um070v5i62025p340-351
4	Muhammad Yusuf (2024) “Pengaruh Dukungan	Terdapat variabel yang sama yaitu Efikasi Diri,	Subjek yang diteliti merupakan karyawan	Dukungan keluarga dan efikasi diri berpengaruh	“Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Keluarga dan Efikasi Diri terhadap <i>Work-Life Balance</i> Karyawan Generasi Milenial”	<i>Social Support</i> (dukungan keluarga), dan <i>Work-Life Balance</i>	generasi milenial	signifikan secara simultan terhadap <i>work-life balance</i> .	dan Ekonomi" Vol. 7 No. 2 Juni 2024 eISSN: 2614-6002
5	Onik Wahyu Utami, Hening Tyas Arrido, Rogers Clinton Pittor, Rijal Abdilah (2024) “Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan <i>Self-Efficacy</i> Mahasiswa”	Terdapat variabel yang sama yaitu Dukungan Sosial dan <i>self-efficacy</i>	Subjek yang diteliti merupakan mahasiswa	dukungan sosial dan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif yang signifikan terhadap <i>work-life balance</i>	HUMANITAS: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis Vol. 2 No.8 Agustus 2024, hal. 847-858 e-ISSN:2988-6287
6	Sakti Nofriyaldi, Abdhy Aulia Adnans, Siti Zahreni (2024) “ <i>The Influence of Perceived Organizational Emotional Intelligence on Work-Life Balance of Millennial Employees</i> ”	Terdapat variabel yang sama yaitu <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Work-Life Balance</i>	Terdapat variabel lain yaitu <i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>	Dinasti International Journal Of Education Management and Social Science (DIJEMSS) Vol 5, No. 3, February 2024 E-ISSN ; 2686-6331 P-ISSN : 2686-6358
7	Nyimas Ratna Kinnary & Justine Tanuwijaya (2022) “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja”	Terdapat Variabel yang sama yaitu Kecerdasan Emosional dan keseimbangan kehidupan Kerja		Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja	Bisnis dan Manajemen , 142-149. doi:https://doi.org/10.26905/jbm.v9i2.8170

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Valencia Imelda Tanessa & Arfin Nurma Halida (2025) “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan <i>Work-Life Balance</i> pada Karyawan di PT.X”	Terdapat variabel yang sama yaitu kecerdasan terdapat variabel yang sama yaitu kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja	Subjek yang diteliti merupakan karyawan	Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dengan keseimbangan kehidupan kerja	Jurnal Penelitian Psikologi 2025, Vol. 12, No.02(714-729) p-ISSN: 2252-6129 ; e-ISSN: 3064-4806
9	Rafika Ratih (2020) “Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Work-Life Balance</i> Karyawan PT. Hasil Batuan Cipta Perdana Gresik”	Terdapat variabel yang sama yaitu Kecerdasan emosi dan <i>Work-Life Balance</i>	Terdapat variabel lain yaitu <i>employee performance</i>	<i>Emotional intelligence</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>	Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
10	Lutfiah Nur Shandrina, Indri Sarwili & Irma Herlina (2023) “Hubungan <i>Social Support</i> Teman Sebaya dan <i>Self-Efficacy</i> dengan Tingkat Kecemasan saat Presentasi pada Mahasiswa”	Terdapat variabel yang sama yaitu Dukungan Sosial dan Efikasi Diri	Subjek yang diteliti merupakan mahasiswa	<i>Social Support</i> Teman Sebaya Terdapat hubungan dengan <i>self-efficacy</i>	Open Acces Jakarta <i>Journal of Health Sciences</i> Vol. 02, No. 09, September 2023 P-ISSN 2798-2033, E-ISSN 2798-1959 DOI 10.53801/oajjhs.v2i9.273
11	Mahda Nurhabiba (2020) “ <i>Social Support</i>	Terdapat variabel yang sama yaitu <i>Social Support</i> dan	Subjek pada penelitian ini mengarah pada karyawan	<i>Social support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>work-life balance</i>	<i>Cognicia</i> ISSN 2658-8428 http://ejournal.umm.ac

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Pada Karyawan”	<i>Work-Life Balance</i> .	.	.	.id/index.php/cognicia 2020, Vol. 8, No. 2, 277-295
12	Galuh Mentari Putri, Sekar Purbarini Kawuryan, Bambang Saptono & Zeva Adi Fianto (2024) “The Role of <i>Emotional Intelligence</i> in Improving Student Self-Efficacy”	Terdapat variabel yang sama yaitu <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Self-Efficacy</i>	Subjek pada penelitian ini mengarah pada siswa	<i>Emtional Intelligence</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Self-Efficacy</i>	Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar Volume 8, Number 2, 2024pp.370-378P-ISSN: 2579-3276 E-ISSN: 2549-6174
13	Ni Putu Melda Dharmahayu, Rian Andriani & Rinawati (2025) “The Influence of <i>Self-Efficacy</i> and <i>Work Load</i> On <i>Turn Over Intention</i> With <i>Work-Life Balance</i> as A <i>Mediation Variable</i> (Study On Non PNS Nurses at Bhayangkara Hospital Denpasar)”	Terdapat variabel yang sama yaitu Efikasi Diri dan Keseimbangan Kehidupan Kerja	Terdapat variabel lain yaitu <i>Work Load</i> dan <i>Turn Over Intention</i>	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>	<i>Journal of Scientech Research and Development</i> Volume 7, Issue 1, June 2025 P-ISSN: 2715-6974 E-ISSN: 2715-5846
14	Suhailah Hilal Alkatiri dan Tanti Susilarini (2025) “Hubungan Kecerdasan Emosional dan <i>Growth Mindset</i> Dengan <i>Self-Efficacy</i> Pada	Terdapat variabel yang sama yaitu Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri	Terdapat variabel lain yaitu <i>Growth Mindset</i> Subjek pada penelitian ini mengarah pada siswa	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan efikasi diri selanjutnya hubungan positif yang signifikan	Jurnal Ikraith-Humaniora Vol 9 No 2 Juli 2025 P-ISSN: 2597-5064 E-ISSN: 2654-8062

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Siswa Kelas XI SMAN 4 Jakarta”			antara <i>growth mindset</i> dengan efikasi diri	
15	Andra Alif Wastito Sulaiman, Survival & Wahju Wulandari (2025) “ <i>The Effect of Social Support on Work-Life Balance-Mediated Subjective Well-Being and the Role of Self-Efficacy as a Moderating Variable</i> ”	Terdapat variabel yang sama yaitu Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Keseimbangan Kehidupan Kerja	Terdapat variabel lain yaitu <i>Subjective Well-Being</i>	Dukungan sosial tidak berpengaruh langsung pada <i>subjective well-being</i> , tetapi berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja sementara efikasi diri memperkuat pengaruh dukungan sosial terhadap <i>subjective well-being</i> .	<i>Journal of Management Research and Studies</i> Vol. 3, No. 1, January - June (2025) ISSN:3024-8396
16	Akhmad Dwi Haryrizki & Nikmah Sofia Afiati (2022) “Pilihan Karier Dan Keluarga Pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial Dan <i>Work Life Balance</i> ”	Terdapat variabel yang sama yaitu Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja		Dukungan Sosial berpengaruh positif yang signifikan	Jurnal Sudut Pandang (JSP) EISSN: 2798-5962, Vol. 2 No. 12 (2022): DOI: https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12
17	Linda Aprida & Netty Dyan Prastika (2022) “Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi Dukungan Sosial”	Terdapat variabel yang sama yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja & Dukungan Sosial	Subjek pada penelitian ini mengarah pada karyawan	Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT.C	Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 10 No 4 Desember 2022: 566-577 p-ISSN : 2477-2666 e-ISSN : 2477-2674

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Nuris Syifa Auliyah & Fajar Kawuryan (2025) “Exploring The Impact of Work-Family Conflict and Self-Efficacy on Work-Life Balance Among Factory-Working Mothers: A Quantitative Analysis”	Terdapat variabel yang sama yaitu Efikasi Diri dan Keseimbangan Kehidupan Kerja	Terdapat variabel lain yaitu <i>The Impact of Work-Family Conflict</i> serta Subjek pada penelitian ini mengarah pada kalangan ibu pekerja pabrik	konflik kerja-keluarga berhubungan negatif secara signifikan dengan work-life balance, sedangkan self-efficacy berhubungan positif secara signifikan dengan work-life balance pada ibu pekerja pabrik	Golden Ratio Of Social Science And Education Volume 5, Issue. 2 (2025) ISSN [Online]: 2797-5827 DOI: https://doi.org/10.52970/grsse.v5i2.1481
19	Vira Yuspita Fitri, Rini Hartati, dan Muhammad Fadhli (2023) “Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja?”	Terdapat variabel yang sama yaitu Efikasi Diri dan Keseimbangan Kehidupan Kerja	Subjek pada penelitian ini mengarah pada mahasiswa yang bekerja	Efikasi diri berpengaruh signifikan diperoleh nilai korelasi terhadap <i>work-life balance</i>	Psychopolitan : Jurnal Psikologi VOL. 6 No. 2, Februari 2023 ISSN Cetak : 2614-5227 ISSN ONLINE : 2654-3672
20	Risma Widiastuti, Susi Handayani & Siti Komariah Hildayanti (2025) “Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT “XYZ”	Terdapat variabel yang sama yaitu kecerdasan emosional dan dukungan sosial	Terdapat variabel lain yaitu Dampak stres kerja dan kinerja karyawan serta Subjek pada penelitian ini mengarah pada	<i>Social Support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Career Readiness</i> , sedangkan <i>Emotional Intelligence</i> tidak berpengaruh langsung terhadap <i>career readiness</i>	Jurnal STEI Ekonomi p-ISSN: 0854-0985 e-ISSN: 2527-4783 Vol 34, No. 2, 2025, pp. 123-132. DOI: https://doi.org/10.36406/jemi.v34i2.107

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
21	Sutrisno, Luchyto Chandra Permadi (2024) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Employability Skill</i> Mahasiswa”	Terdapat variabel yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i> dan <i>Emotional Intelligence</i>	Terdapat variabel lain yaitu <i>Employability Skill</i> serta subjek pada penelitian ini mengarah pada mahasiswa	<i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Social Support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Proceeding International Seminar on Islamic Education and Peace</i> Volume 4, 2024 ISSN 2829-047X
22	(Andini & Lukito, 2022) “ <i>The Effect Of Emotional Intelligence, And Social Support On Career Readiness With Self-Efficacy Career Readiness As Mediation Variables</i> ”	Terdapat variabel yang sama yaitu <i>Emotional Intelligence, Social Support, dan Self-Efficacy</i>	Terdapat variabel lain yaitu <i>Career Readiness</i>	<i>Self-Efficacy</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employability skills</i>	Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 6, No. 3/ December 2022, p. 501-511 ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online DOI: 10.36555/almana.v6i3.1951

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pekerja wanita yang telah menikah menghadapi tuntutan peran yang semakin kompleks antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tanggung jawab di tempat kerja, kewajiban sebagai istri dan ibu, serta kebutuhan untuk tetap memiliki waktu bagi diri sendiri menuntut kemampuan mengatur waktu dan tenaga secara lebih cermat agar seluruh peran dapat dijalankan tanpa saling mengganggu. Situasi ini menjadikan keseimbangan kehidupan kerja bukan sekadar kebutuhan, tetapi juga kemampuan penting yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, keharmonisan keluarga, dan kinerja kerja. Untuk menjaga keseimbangan tersebut,

dibutuhkan kekuatan dari dalam diri serta dukungan dari lingkungan sekitar. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, terdapat tiga faktor utama yang diperkirakan berperan besar dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan dan kerja yaitu kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan efikasi diri yang saling melengkapi dalam membantu pekerja wanita yang telah menikah menghadapi tuntutan peran ganda.

Kecerdasan Emosional merupakan suatu keterampilan yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya sehingga dapat memberikan pengaruh positif, bagi dirinya maupun orang lain (Bahaudin, 2019: 350). Terdapat lima indikator utama diantaranya: *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skill* menjadi landasan penting yang membantu untuk tetap stabil secara emosional dalam menghadapi situasi penuh tekanan (Goleman, 2025: 56-57). Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengenali dan mengendalikan emosinya, mengelola stres secara adaptif, serta membangun hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja maupun keluarga.

Kemampuan tersebut membantu individu dalam menyikapi tekanan pekerjaan tanpa mengabaikan tanggung jawab keluarga, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sembiring et al., 2024) serta penelitian (Kinnary & Tanuwijaya, 2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, temuan empiris memberikan landasan teoritis yang kuat dengan menunjukkan bahwa Kecerdasan

Emosional memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan bersifat penting terhadap pembentukan efikasi diri pada individu karena kematangan emosi dan keterampilan sosial memperkuat pandangan positif individu terhadap kapasitas dirinya dalam menguasai tantangan peran ganda (Alkatiri & Susilarini, 2025). Melalui hal tersebut pula, kemampuan mengelola emosi dalam artian kecerdasan emosional terbukti memberikan efek yang memudahkan individu memperoleh dukungan sosial dari lingkungan, baik berupa dukungan emosional dari pasangan maupun rekan kerja. Hal ini dipertegas dari temuan empiris penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam memperkuat dukungan sosial sebagai alat yang efektif untuk meredakan stress akibat peran ganda (Sembiring et al., 2024).

Dukungan sosial merupakan hubungan antar individu yang terjalin melalui bantuan baik secara verbal maupun nonverbal. Sumber dukungan tersebut umumnya berasal dari keluarga, teman sabaya, maupun kelompok sosial tertentu yang berperan dalam memberikan rasa aman bagi individu (Giyartiningtiyas, 2025). Adapun indikator dari dukungan sosial diantaranya: *emotional or esteem support, tangible or instrumental support, informational support, companionship support* (Yanti et al., 2022:9-11). Dukungan sosial diketahui dapat mengurangi stress dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, sehingga membantu individu mampu mempertahankan keseimbangan antara tuntutan kehidupan dan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurhabiba, 2020) dan (Sulaiman et al., 2025) mengungkapkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini terjadi karena dukungan tersebut

berpengaruh dan berfungsi sebagai aspek penting yang mampu meredakan tekanan akibat konflik peran ganda melalui bantuan nyata maupun penguatan emosional. Dukungan dari lingkungan seperti bantuan suami serta empati dari atasan di kantor secara efektif menurunkan level stress kerja sehingga pekerja Wanita tidak mengalami kelelahan mental yang ekstrem. Hal ini menciptakan ruang bagi individu untuk tetap memiliki energi yang cukup guna menjalankan tanggungjawab keluarga tanpa harus mengorbankan profesionalisme di tempat kerja yang pada akhirnya memicu tercapainya keseimbangan hidup yang stabil dan harmonis.

Dukungan sosial yang baik membantu individu merasa dihargai, diterima, dan dipahami sehingga mampu mengelola emosinya dengan lebih stabil. Lingkungan yang suportif dapat memperkuat kemampuan individu dalam mengendalikan stres dan membangun hubungan emosional yang sehat. Kehadiran dukungan sosial dalam bentuk dukungan emosional seperti dari pasangan dan rekan kerja berfungsi sebagai alat untuk mempercepat bagi individu untuk mengembangkan kesadaran diri (*self awareness*) dan regulasi diri (*self-regulation*) yang lebih matang dalam menghadapi tekanan. Dukungan sosial yang kuat meningkatkan kesejahteraan dan menjaga stabilitas emosional pada pekerja sehingga mendorong kinerja yang lebih tinggi (Widiastuti et al., 2025). Selain itu, penelitian (Utami et al., 2024) menemukan bahwa dukungan sosial juga memiliki hubungan positif dengan efikasi diri. Hal ini terjadi karena ketersediaan dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan efikasi diri karena ketersediaan dukungan eksternal yang kuat, baik berupa penguatan verbal maupun bantuan nyata, berfungsi sebagai sumber informasi sosial yang meyakinkan individu akan kapasitas dirinya

untuk berhasil. Ketika pekerja wanita menerima validasi dan dorongan dari lingkungan strategisnya, persepsi terhadap tantangan yang ada akan bergeser dari ancaman menjadi tugas yang dapat dikuasai, yang secara psikologis mempertebal keyakinan bahwa mereka mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan sekaligus keluarga dengan efektif. (Utami et al., 2024)

Efikasi diri merupakan bagian dari kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya, yang merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kapasitasnya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menunjukkan suatu keterampilan tertentu (Kartika, 2021: 11). Adapun indikator dari efikasi diri diantaranya: *Level, Generality, Strength* (Kartika, 2021:11-12). Tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu menetapkan prioritas, bersikap optimis, dan mengambil keputusan yang tepat meskipun berada dalam situasi penuh tekanan. Seseorang dengan kepercayaan diri tinggi biasanya lebih aktif dalam menjalin hubungan sosial, berani meminta bantuan ketika diperlukan, serta mampu membangun jaringan dukungan yang kuat. Selain itu, dalam penelitian terdahulu mengenai efikasi diri ini juga berpengaruh terhadap keseimbangan emosi yang mana ketika pekerja yakin dan percaya terhadap apa yang dilakukannya maka akan menimbulkan perasaan yang tenang dan dapat memberikan pemikiran positif yang memberikan dorongan menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan menghasilkan produktivitas baik dalam pekerjaan (Sutrisno, 2024). Hal ini memberikan dorongan dan kepercayaan yang memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya sesuai dengan hasil penelitian (Shadrina et al., 2023) efikasi diri juga berpengaruh signifikan terhadap dukungan sosial. Hal ini terjadi karena karena individu dengan

keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam melakukan mobilisasi sumber daya dan menjalin interaksi sosial yang bermakna. Keyakinan terhadap kemampuan diri juga membuat individu lebih terampil dalam mengatur waktu, mengelola tanggung jawab, serta menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Dharmahayu et al., 2025) serta (Aprilia & Nuryanti, 2025) mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi ketika seseorang mampu mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan seimbang tanpa harus mengorbankan salah satu di antaranya (Saputra & Masdupi, 2025:2). Adapun indikator dari keseimbangan kehidupan kerja diantaranya: *Time balance*, *Involvement balance*, *Satisfaction balance* (Saring, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja terbukti tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan sosial yang signifikan. Kecerdasan emosional secara konsisten ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian (Nofriyaldi et al., 2024). Kemudian sebagaimana penjelasan dari berbagai penelitian diatas, keseimbangan kehidupan kerja ini pun tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional saja namun juga dipengaruhi oleh dukungan sosial dan efikasi diri sebagaimana penelitian (Andini & Lukito, 2022).

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada pekerja wanita yang telah menikah tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan keluarga, tetapi juga

oleh faktor psikologis dan sosial yang dimiliki individu. Kecerdasan emosional membantu dalam mengelola emosi dan tekanan peran ganda, dukungan sosial memberikan rasa aman serta bantuan nyata dalam menjalani aktivitas sehari-hari, sedangkan efikasi diri memperkuat keyakinan diri dalam mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan mengambil keputusan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kemampuan pekerja wanita yang telah menikah untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, sehingga kesejahteraan dan produktivitas kerja dapat terjaga meskipun mereka menjalani peran ganda dengan dinamika yang kompleks.

2.4 Hipotesis

Mengacu pada uraian dalam kerangka pemikiran, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.
- H₂ : Dukungan sosial berpengaruh terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.
- H₃ : Efikasi diri berpengaruh terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.
- H₄ : Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, Efikasi Diri berpengaruh terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.