

Hubungan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi dengan *Work Life Balance* pada Anggota Polisi

Cantika Yukhoirun Nisya¹

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
cantikanisa448@gmail.com

Trubus Raharjo²

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
trubus.rahardjo@umk.ac.id

Abstract

This study aims to empirically examine the relationship between workload and emotional intelligence with work-life balance in police officers. The research participants involved in this study were 100 participants obtained by accidental sampling technique and the tools used to obtain data using a workload scale, emotional intelligence scale, and work-life balance scale. The results of the major hypothesis test showed a relationship between workload and emotional intelligence with work-life balance (significance = 0,000 ($p < 0,01$); correlation coefficient (R) of the three variables of 0.829). The results of the analysis of workload and work-life balance variables obtained of - 0,829 with a significant level of 0,000 ($p < 0,01$). This shows that there is a very significant negative relationship between workload and work-life balance, thus the first minor hypothesis is accepted. The results of the analysis of emotional intelligence and work-life balance variables obtained of 0,712 with a significant level of 0,000 ($p < 0,01$). This shows that there is a very significant positive relationship between emotional intelligence and work-life balance thus the second minor hypothesis is accepted.

Keywords: emotional intelligence, police officers, workload, work-life balance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* pada anggota polisi. Partisipan penelitian yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 100 partisipan yang diperoleh dengan teknik *accidental sampling* dan alat yang digunakan untuk memperoleh data adalah skala beban kerja, skala kecerdasan emosi, dan skala *work-life balance*. Hasil uji hipotesis mayor menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* (signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$); koefisien korelasi (R) ketiga variabel sebesar 0,829; sumbangan efektif sebesar 68,7%). Hasil analisis variabel beban kerja dan *work-life balance* diperoleh

sebesar $-0,829$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan *work-life balance*, dengan demikian hipotesis minor pertama diterima. Hasil analisis variabel kecerdasan emosi dan *work-life balance* diperoleh sebesar $0,712$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan *work-life balance*, dengan demikian maka hipotesis minor kedua diterima.

Kata kunci: anggota polisi, beban kerja, kecerdasan emosi, *work-life balance*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai aset organisasi yang paling berharga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik hubungan interpersonal atau intrapersonal dan masalah pribadi atau pekerjaan dapat menyebabkan sebagian besar masalah dalam organisasi (Senbagam, 2021). Apabila sebuah pekerjaan sudah bercampur dengan kehidupan pribadi seorang pekerja, maka akan menimbulkan gangguan antara keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan dari pegawai tersebut, sehingga diperlukan *work-life balance* pada setiap pekerja guna menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Fisher, Bulger, & Smith, 2009). *Work life balance* ialah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat), dapat dikatakan individu yang memperhatikan *work-life balance* merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Bough, & Kalliath, 2009). *Work life balance* penting bagi semua individu yang bekerja karena *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan individu dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan aktivitas pribadi yang disukai, pasangan, orang tua, teman, dan masyarakat) dan tidak ada konflik antar kedua peran tersebut (Wijaya, 2020).

Berdasarkan penelitian yang berjudul ‘Memahami Keseimbangan Kehidupan Kerja’ yang dilakukan pada 2000 profesional India, ditemukan bahwa 67% dari mereka memikirkan pekerjaan mereka ketika mereka tidak sedang bekerja dan lebih dari 50% dari para profesional yang memiliki *work-life balance* sedang hingga buruk (Basu, 2019).

Individu yang memiliki atau menjalankan *work-life balance* dengan baik, maka ia merupakan pekerja yang memiliki produktifitas dan kinerja yang tinggi, para pekerja pun

merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti di rumah, pertemanan, dan lingkungan kantor yang manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya (Lumunon, Sendow & Uhing, 2019). Individu yang memiliki *work-life balance* yang buruk maka dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan penyebab potensial stress dan sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki efek negatif pada sikap kerja (Soomro, Breitenecker, & Shah, 2017). Apabila terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga (adanya pelimpahan masalah pekerjaan ke ranah keluarga atau limpahan masalah keluarga ke ranah kerja), hal tersebut bisa menjadi pemicu stres pada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menurun, dan di sisi lain, jika tersedia waktu yang cukup untuk memfasilitasi pemenuhan kebutuhan pribadi seorang karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Soomro, et al., 2017).

Menjaga *work-life balance* yang baik ini sangat penting bagi petugas polisi karena kepolisian adalah pekerjaan yang penting dan penuh tuntutan. Polisi tidak semata-mata bertindak sebagai lembaga penegak negatif, memeriksa semua jenis kejahatan, namun juga sebagai lembaga positif yang terlibat dalam bidang sosial di masyarakat seperti menjalankan piket, membuat laporan, turun ke lapangan, sehingga banyak jam kerja anggota kepolisian tersebut yang sering melebihi jam kerja normal serta mengandung banyak resiko dan seringkali kurang dapat diprediksi (Balqis, et al., 2021).

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah suatu lembaga yang berperan penting dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, serta pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat (Perkapolri, 2016). Tugas pokok yang diemban oleh polri diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 antara lain yaitu: melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan; membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi, kesadaran hukum, serta ketaatan masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan perundang-undangan lainnya; melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; hingga memberikan pelayanan

kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Anggota polisi sebagai abdi negara dengan berbagai macam tugas pokok dan fungsinya sangat erat dengan tuntutan kedisiplinan yang tinggi dalam setiap bentuk penugasannya, namun dalam prakteknya, kedisiplinan yang tinggi dan aturan yang ketat membuat beberapa anggota polisi merasa terbebani dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka (Balqis, et al., 2021). Beban kerja anggota polisi yang semakin padat kemudian berpengaruh kepada tercurahnya waktu, tenaga, dan pikiran yang didedikasikan ke dalam satuan tugasnya masing-masing, namun mereka juga tetap memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan di luar penugasan sebagai anggota polri, yaitu di tingkat keluarga sebagai suami, istri, ayah, ibu, atau anak (Balqis, et al., 2021).

Pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang menuntut dan menegangkan. Tuntutan yang melekat pada pekerjaan polisi dapat berdampak negatif pada kehidupan keluarga petugas, akibatnya petugas polisi beresiko tinggi mengalami ketidakpuasan dalam pernikahan, perceraian, dan kekerasan dalam rumah tangga, selain itu *work-life balance* dapat dilihat dari hubungan pribadi antara sesama anggota polri, ketika hubungan keluarga atau sesama anggota polri terpengaruh, hal tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi mereka di tempat kerja (Kumarsamy, et al., 2016). Di sisi lain, aspek-aspek negatif dari pekerjaan seperti kebosanan, kurangnya rasa hormat dari masyarakat, dokumen yang berlebihan, kontak dengan masyarakat yang terkadang negatif, dan konfrontatif kerja shift, ancaman kekerasan, dan struktur birokrasi polisi yang militeristik yang dapat menyebabkan stres kerja merupakan gejala dan reaksi yang dapat terjadi sehingga mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi polisi (Kumarsamy, et al., 2016). Ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menyebabkan berbagai efek samping seperti stres dan depresi yang dapat dihadapi setiap karyawan di tempat kerja dan dapat diatasi secara berbeda pada setiap individu (Nurendra & Saraswati, 2017). Temuan ini didukung oleh penelitian Kinman dan Jones (2003) yang menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang berpengaruh pada psikologis karyawan (seperti kecemasan dan depresi), dan kesejahteraan fisik (seperti penyakit jantung dan sering merasa pusing).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, ketiga partisipan memiliki kesulitan dalam membagi perannya dikarenakan terlalu banyak menghabiskan waktu untuk bekerja sehingga sulit untuk melakukan aktivitas pribadi yang diinginkan ataupun menjalankan

peran dalam keluarga dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Valmari, et al., (2023) yang menyoroti tantangan signifikan yang dihadapi oleh polisi dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan peran kehidupan pribadi mereka, yaitu polisi mengalami kesulitan unik yang dialami dalam mengatur waktu, emosi, dan prioritas hidup mereka hingga menyebabkan konflik antar peran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* menurut Paulose dan Sudarsan (2014) adalah faktor organisasi, faktor organisasi ini terkait dengan kebijakan dan program *work-life balance*. Kebijakan dan program perusahaan yang baik dapat membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance* karyawan, adapun kebijakan yang dimaksud yaitu fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, beban kerja, dan fasilitas pengasuhan anak (Paulose & Sudarsan, 2014). Beban kerja merupakan semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kepentingan profesional di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, Tan, & Zulkarnain, 2018). Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu beban kerja karena pekerjaan yang berlebih secara kuantitatif yakni banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya, dan beban kerja karena pekerjaan yang berlebih secara kualitatif, misalnya individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi (Rizky & Afrianty, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2018) diketahui bahwa beban kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan karena penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah *work-life balance* karyawannya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik *work-life balance* yang dirasakan, begitu juga dengan semakin baik hubungan yang terjalin antar karyawan maka akan semakin baik pula *work-life balance* yang dirasakan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga partisipan mengaku bahwa ketika terjadi masalah dalam pekerjaan atau lelah bekerja, mereka terkadang melampiaskannya kepada keluarga baik secara sengaja ataupun tidak sengaja, seperti bersikap acuh ataupun membentak, begitupun sebaliknya apabila mereka memiliki masalah di kehidupan pribadi atau keluarga, seringkali terbawa di tempat kerja sehingga sulit untuk konsentrasi pada pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Shylahaja dan Prasad (2017) dan Utami, et al. (2022) yang

menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi mengenali emosi, mengekspresikan emosi, mengatur emosi, dan memanfaatkan atau mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain (Paulose & Sudarsan, 2014). Apabila karyawan diberi lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat mereka tangani, mereka akan menjadi kewalahan, stres, dan akibatnya akan menghasilkan penurunan dalam produktivitas kerjanya (Maharani & Budianto, 2019). Stress yang dialami oleh individu dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik, sehingga sebagai upaya menghadapi kondisi tersebut, diperlukan adanya penggunaan kecerdasan emosional bagi para pekerja khususnya polisi dalam melaksanakan tugas mereka (Munandar, 2001). Kecerdasan emosional terdiri dari pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan menahan frustrasi, kemampuan mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak berlebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan mencegah beban stress, melumpuhkan kemampuan berpikir, membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa untuk menjaga hubungan sebaik mungkin, serta kemampuan mencari solusi, konflik dan kepemimpinan (Hadriansyah, 2020). Kecerdasan emosional merupakan kunci untuk mencapai keseimbangan dalam arena tarik-menarik antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Naz, et al., (2021) menyatakan bahwa individu yang cerdas secara emosional berada dalam posisi yang lebih baik untuk mengatasi tantangan stres dan konflik pekerjaan-keluarga, karena individu yang cerdas secara emosional memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk bekerja dan juga untuk tuntutan keluarga, serta memiliki tingkat stres yang relatif lebih rendah dalam kehidupan rutin mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* pada anggota polisi.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* melalui pengujian hipotesis. Kuesioner penelitian disebarluaskan melalui Google Formulir pada 3 Februari sampai 8 Februari 2024. Pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan kriteria partisipan

penelitian merupakan anggota polisi aktif yang bekerja di wilayah Kabupaten Kudus. Jumlah partisipan yang mengikuti penelitian adalah 100 partisipan. Data yang memenuhi kriteria setelah dilakukan penghapusan *outliner* menjadi 77 partisipan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work-life balance*, beban kerja, dan kecerdasan emosi. Skala *work-life balance* terdiri dari 29 aitem dengan reliabilitas ($\alpha=.939$), skala beban kerja terdiri dari 27 aitem dengan reliabilitas ($\alpha=.928$), dan skala kecerdasan emosi terdiri dari 39 aitem dengan reliabilitas ($\alpha=.946$). Terdapat empat pilihan jawaban yakni “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Partisipan diberikan informed consent untuk persetujuan dalam mengikuti penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi ganda dan analisis *product moment* untuk menguji hipotesis minor menggunakan aplikasi SPSS 25.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas variabel *work-life balance* diperoleh taraf signifikansi ρ sebesar 0.091 ($\rho > 0.05$) dengan K-SZ sebesar 1.243 menunjukkan bahwa data *work-life balance* yang diperoleh berdistribusi normal. Hal yang sama juga terjadi pada variabel beban kerja menunjukkan taraf signifikansi ρ sebesar 0.747 ($\rho > 0.05$) dengan K-SZ sebesar 0.678, kemudian pada variabel kecerdasan emosi diperoleh hasil taraf signifikansi ρ sebesar 0.439 ($\rho > 0.05$) dengan K-SZ sebesar 0.868.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	N	K-SZ	Sig. (ρ)	Keterangan
1	<i>Work-Life Balance</i>	77	1,243	0,091	Normal
2	Beban Kerja	77	0,678	0,747	Normal
3	Kecerdasan Emosi	77	0,868	0,439	Normal

Tabel 1 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* melalui pendekatan *Asymptotic* yang memperoleh hasil bahwa sebaran data *work-life balance*, beban kerja, dan kecerdasan emosi berdistribusi normal.

Uji linieritas dilakukan setelah uji normalitas. Uji ini merupakan salah satu syarat dalam uji asumsi yang harus dipenuhi dalam teknik korelasi. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi dengan *Work Life Balance*

Variabel	F	Sig. (ρ)	Keterangan
<i>Work life balance</i> dengan beban kerja	1.113	0.365	Linier
<i>Work life balance</i> dengan kecerdasan emosi	1.243	0.250	Linier

Hasil uji linieritas antara *work-life balance* dan beban kerja memperoleh nilai F linier sebesar 1.113 dengan ρ sebesar 0.365 ($\rho > 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bersifat linier. Berdasarkan hasil uji linieritas antara *work-life balance* dengan kecerdasan emosi menunjukkan nilai F linier sebesar 1.243 dengan ρ sebesar 0.250 ($\rho > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bersifat linier.

Pengujian hipotesis mayor dilakukan dengan analisis regresi dua prediktor. Hasil pengujian hipotesis mayor dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	R	R (Square)	Sig. (ρ)
Beban kerja dan kecerdasan emosi dengan <i>work life balance</i>	0,829	0.687	0,000

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa signifikansi $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.01$) dengan $R_{x_1,2y} = 0.829$ yang berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara X_1 (beban kerja) dan X_2 (kecerdasan emosi) dengan Y (*work-life balance*). Sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* diterima dengan sumbangan efektif sebesar 68.7%.

Hasil uji hipotesis minor mengenai adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kecerdasan emosi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Beban Kerja dan *Work Life Balance*

Variabel	R	R (Square)	Sig. (ρ)
Beban kerja dengan <i>work life balance</i>	-0.829	0.687	0,000

Berdasarkan Tabel 4 mengenai hasil analisis *product moment* diketahui bahwa antara variabel beban kerja dan *work-life balance* diperoleh hasil koefisien korelasi antara kedua variabel (R_{x_1y}) sebesar -0.829 dengan nilai ρ sebesar 0.000 ($\rho < 0.01$). Hasil ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara beban kerja dan *work-life balance*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi X_1 (beban kerja) maka semakin rendah Y (*work-life balance*). Begitu pula sebaliknya, semakin rendah X_1 (beban kerja) maka

semakin tinggi Y (*work-life balance*). Sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara beban kerja dan *work-life balance* diterima dengan sumbangan efektif sebesar 68.7%.

Hasil uji hipotesis minor mengenai adanya hubungan positif antara kecerdasan emosi dan *work-life balance* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Kecerdasan Emosi dan *Work Life Balance*

Variabel	R	R (Square)	Sig. (ρ)
Kecerdasan emosi dengan <i>work life balance</i>	0.712	0.507	0,000

Berdasarkan Tabel 5 mengenai hasil analisis *product moment* diketahui bahwa antara variabel kecerdasan emosi dan *work-life balance* diperoleh hasil koefisien korelasi antara kedua variabel (R_{x_2y}) sebesar 0.712 dengan nilai ρ sebesar 0.000 ($\rho < 0.01$). Hasil ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan *work-life balance*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi X_2 (kecerdasan emosi) maka semakin tinggi Y (*work-life balance*). Begitu pula sebaliknya, semakin rendah X_2 (kecerdasan emosi) maka semakin rendah Y (*work-life balance*). Sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dan *work-life balance* diterima dengan sumbangan efektif sebesar 50.7%.

Penelitian ini meneliti hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* pada anggota polisi. Berdasarkan analisis pada Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance*, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* diterima, dengan sumbangan efektif sebesar 68,7%. Hipotesis minor pertama adalah bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan *work-life balance*. Merujuk hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan *work-life balance* pada anggota polisi. Hal ini sesuai dengan penelitian Anju dan Punia (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih berkorelasi langsung dan berkontribusi terhadap konflik dalam kehidupan kerja polisi. Sejalan dengan penelitian Nurhasanah (2021) yang menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif yang signifikan antara beban kerja dan *work-life balance* pada polisi. Beban kerja merupakan persepsi pekerja terhadap kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan usaha dalam menghadapi masalah pada pekerjaan, sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaan tersebut (Budiasa, 2021). Beban kerja juga

dapat diartikan sebagai konsekuensi dari adanya aktivitas dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, dimana aktivitas dalam bekerja tidak hanya melibatkan fisik namun juga mental seperti berpikir, mengingat, beprasangka, dan interpretasi (Hidayati & Mulyana, 2021).

Beban kerja dapat mempengaruhi hasil kerja, dimana semakin besar beban kerja, semakin rendah produktivitasnya. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan efek negatif, seperti kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan, yang mungkin terjadi karena kurangnya aktivitas, bisa menyebabkan rasa bosan. Rasa bosan dalam pekerjaan atau beban kerja minim dapat mengurangi fokus pada pekerjaan dan berpotensi membahayakan pekerja (Irawati, 2017). Kepolisian memiliki beban kerja yang berat, beban kerja ini biasanya menurunkan tingkat kinerja pekerjaan, dengan kinerja pekerjaan yang rendah, upah yang tidak mencukupi, dan rasa tidak dihargai dari masyarakat membuat polisi mengabaikan peran di luar pekerjaan mereka sehingga kepuasan dalam hidup semakin jauh dari mereka (Ghalib, et al., 2021).

Hipotesis minor kedua adalah bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *work-life balance*. Mengacu hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat meningkatkan *work-life balance* pada dirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Kinnary dan Tanuwijaya (2022) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan *work-life balance*. Kecerdasan emosi adalah kemampuan penting untuk secara kritis mengidentifikasi alasan di balik emosi tertentu dan meningkatkan kemampuan berempati (Kanti & Seshadri, 2019). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu dalam mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, serta kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2009).

Hasil sebaran skala *work-life balance* pada 77 responden diperoleh *Mean Empirik* 70.71 dengan *Standar Deviation* 8.985, maka sebagian besar *work-life balance* pada anggota polisi dalam kategori sedang dengan 29 responden (37,7%). Sedangkan hasil sebaran skala beban kerja pada 77 responden diperoleh *Mean Empirik* 65.10 dengan *Standar Deviation* 8.224, maka sebagian besar beban kerja pada anggota polisi dalam kategori sedang dengan 28 responden (36,4%). Hasil sebaran skala kecerdasan emosi pada 77 responden diperoleh *Mean Empirik* 103.95 dengan *Standar Deviation* 11.214, maka sebagian besar kecerdasan emosi pada polisi anggota polisi dalam kategori tinggi dengan 26 responden (33,8%).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dua prediktor yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil ($R_{x1,2y}$) sebesar 0,829 dengan taraf signifikan = 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* pada anggota polisi yang bekerja di wilayah kabupaten Kudus, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* dalam penelitian ini diterima dengan sumbangan efektif sebesar 68,7%.

Petugas polisi diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan emosi dengan cara lebih peka terhadap perasaan diri sendiri, memahami emosi atau perasaan pada diri sendiri dan orang lain, serta belajar untuk manajemen waktu dengan baik dan mencoba membangun hubungan yang baik dengan orang baru. Instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat memunculkan *work-life balance* yang tinggi dan meringankan beban kerja karyawan serta dapat meningkatkan kecerdasan emosi para anggotanya dengan mengadakan konseling atau bimbingan, seminar, atau kegiatan lainnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian dan dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya dengan faktor yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anju, M. & Punia, B. K. (2022). Organisational predictors of work-life conflict amongst police personnel in Indian State. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 1979-1998.
- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). Work life balance: studi empiris keterlibatan anggota, iklim organisasi, kepuasan kerja anggota organisasi di polda metro jaya. *Jurnal Litbang Polri*, 24(2), 22-35.
- Basu, S. D. (2019). 60% Working Indians rate work-life balance from average to terrible: Monster.com survey. *The Economic Times*.
- Budiasa, I. K., (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Pena Persada.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.

- Ghalib, H., Jabeen, M., Naz, S., & Khan, M. J. (2021). Work life balance, job performance, and life satisfaction among police officers. *Foundation University Journal of Business & Economics*, 6(2).
- Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence: why it can matter more than iq*. Bloomsburry.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and organizations, eleventh edition*. South-Western Cengage Learning: Canada.
- Hidayati, S. N. A. & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan produksi di pt x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2).
- Hadriansyah, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kelelahan kerja (burnout) dan kinerja personel polres barito selatan di buntok. *Kindai*, 16(3), 368-384. <https://doi.org/10.35972/kindai.v16i3.585>
- Irawati, R. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada pt giken precission Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 52.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- Kanti, T., & Seshardri, V. (2019). The impact of emotional intelligent in managing work-life balance in the IT industry. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(1).
- Kinman, G., & Jones, F. (2003). Running up the down escalator: stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21-38.
- Kinnary, N. R. & Tanuwijaya, J. (2022). Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 142-149.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work–life balance: The moderating role of organizational support. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3), 184-194. <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (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*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332.
- Martono, Nanang. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis data dan analisis data sekunder*. Rajawali Press.
- Muniardiningrum, G., & Nugrahanti, T. P. (2019). Analisa implementasi PSAK 24 Revisi 2013 dalam meningkatkan kepuasan karyawan pada pt. agranet multicitra siberkom. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(1), 68-85.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model peran work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humaitas Indonesian Psychological Journal*, 85-91.
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 594-607.
- Paulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 61.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior: Seventeenth edition*. Pearson Education.
- Roy, M. P. (2017). Work-life balance and police: Concept, consequences and strategies. *SVP National Police Academy*, 105.
- Shylaja, P., & Prasad, C. J. (2017). Emotional intelligence and work life balance. *Journal of Business and Management*, 19(5), 18-21. <https://doi.org/10.9790/487X-1905051821>.
- Utami, A. R., Sartika, D., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh emotional intelligence terhadap work-life balance pada karyawan perusahaan X Kota Bandung. In *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 295-302.
- Valmari, E. G., Nygren, U., Ghazinour, M., & Gilenstam, K. (2023). How police officers juggle work, a life partner, and kids. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada pt mayora indah). *Agora*, 8(1).

Yunita, P. I. (2018). Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (work-life balance): apakah faktor situasional pekerjaan berpengaruh?. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 135-144.