



**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI MODERATOR**

Savrina Bakti Putri Lestari¹, Arinal Chusnah²

Fakultas Psikologi, Universitas Yudharta^{1,2}

e-mail: sevibakti@gmail.com

Diterima: 19/06/2026; Direvisi: 26/06/2026; Diterbitkan: 03/07/2026

ABSTRAK

Tuntutan administrasi yang semakin kompleks pada lembaga Raudhatul Athfal (RA) menyebabkan operator sekolah sering menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya dukungan organisasi serta kemampuan individu dalam mengelola emosi untuk membantu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada operator RA di Kabupaten Pasuruan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian berjumlah 154 operator RA yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *work-life balance*, dukungan organisasi, dan kecerdasan emosional yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, demikian pula kecerdasan emosional juga berpengaruh signifikan. Namun, interaksi antara dukungan organisasi dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan, sehingga kecerdasan emosional tidak berperan sebagai variabel moderator. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* operator RA Kabupaten Pasuruan dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kecerdasan emosional yang bekerja secara independen.

Kata Kunci: *Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional, Work-Life Balance*

ABSTRACT

The increasingly complex administrative demands of the Raudhatul Athfal (RA) institution cause school operators to often complete work outside of working hours, potentially disrupting the *work-life balance*. This condition shows the importance of organizational support as well as the individual's ability to manage emotions to help deal with various job demands. This study aims to determine the influence of organizational support on work-life balance with emotional intelligence as a moderator variable in RA operators in Pasuruan Regency. The research uses a quantitative approach with a correlational design. The research sample amounted to 154 RA operators which were determined using purposive sampling techniques. Data collection was carried out using a *work-life balance* scale, organizational support, and emotional intelligence that has met the validity and reliability tests. Data analysis was carried out using Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study show that organizational support has a positive and significant effect on *work-life balance*, as well as emotional intelligence also has a significant effect. However, the interaction between organizational support and emotional intelligence did not have a significant effect, so





emotional intelligence did not play a role as a moderator variable. This study concludes that the work-life balance of RA operators in Pasuruan Regency is influenced by organizational support and emotional intelligence who work independently.

Keywords: *Organizational Support, Emotional Intelligence, Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dalam dunia pendidikan mendorong setiap lembaga pendidikan untuk mengelola administrasi berbasis digital secara lebih efektif. Dalam proses tersebut, operator Raudhatul Athfal (RA) memiliki peran penting dalam mengelola data peserta didik, tenaga pendidik, serta berbagai pelaporan kelembagaan. Meningkatnya kompleksitas administrasi menuntut operator RA bekerja secara cepat, akurat, dan mampu memenuhi berbagai tanggung jawab yang semakin beragam. Kondisi tersebut menjadikan kemampuan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai aspek penting bagi operator RA.

Kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal sebagai *work-life balance*, yaitu kondisi ketika kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu. Individu yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung mampu menjalankan perannya secara optimal di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi sehingga kesejahteraan psikologis tetap terjaga. Darmawan (2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* yang baik, disertai dengan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis melalui berkurangnya tingkat stres dan meningkatnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan kinerja individu di lingkungan kerja.

Meskipun demikian, kondisi yang dialami operator RA menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual. Berdasarkan hasil observasi dan survei pra-penelitian di Kabupaten Pasuruan, sebanyak 64,58% operator RA menyatakan tetap bekerja pada masa libur sekolah maupun libur nasional karena masih harus melakukan pembaruan data, merespons pesan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta tetap siaga apabila sewaktu-waktu dibutuhkan oleh lembaga. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin kabur sehingga berpotensi menghambat tercapainya *work-life balance*. Fenomena ini sejalan dengan penelitian Wardono et al. (2024) yang menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat menurunkan *work-life balance*, meskipun dampak tersebut dapat diminimalkan melalui dukungan organisasi yang memadai.

Temuan tersebut diperkuat oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ariani dan Susilowati (2023) menemukan bahwa durasi kerja yang panjang dan beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan stres kerja sehingga menyulitkan individu menjaga *work-life balance*. Penelitian pada operator pendidikan Islam juga menunjukkan bahwa sebanyak 57,89% operator mengalami beban kerja mental pada kategori berat, sedangkan 42,11% berada pada kategori sedang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tenaga administrasi pendidikan menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi sehingga diperlukan dukungan dari organisasi untuk membantu mereka mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan *work-life balance* adalah dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Dukungan organisasi berupa



perhatian, penghargaan, bantuan, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara lebih seimbang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Nurlinda et al. (2025), Emur dan Satria (2024), serta Hendry et al. (2025) menemukan bahwa dukungan organisasi membantu individu mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi melalui terciptanya lingkungan kerja yang suportif. Temuan tersebut diperkuat oleh Andra et al. (2022), Murti et al. (2024), serta Putri (2023) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi meningkatkan *work-life balance* melalui penyediaan sumber daya, perhatian, kepercayaan dari atasan, serta meningkatnya komitmen dan keterlibatan kerja karyawan.

Selain faktor eksternal berupa dukungan organisasi, *work-life balance* juga dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif sehingga mampu menghadapi berbagai tuntutan kehidupan secara lebih adaptif. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengendalikan respons emosinya ketika menghadapi tekanan, baik yang berasal dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga lebih mudah menjaga keseimbangan antara keduanya. Nugraha dan Adiaty (2022) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki *work-life balance* yang lebih baik karena mampu mengendalikan emosi dan beradaptasi terhadap berbagai tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Berbagai penelitian semakin memperkuat pentingnya peran kecerdasan emosional dalam mendukung *work-life balance*. Putri, Suroso, dan Rista (2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan signifikan dengan *work-life balance*, termasuk dalam pengendalian stres kerja yang dialami karyawan. Selain itu, Tiwari (2023) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai prediktor penting dalam terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi melalui kemampuan individu dalam mengelola emosi, hubungan sosial, dan tekanan pekerjaan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi positif dalam membantu individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang mendukung terciptanya *work-life balance* pada pekerja.

Hubungan antara dukungan organisasi dan kecerdasan emosional juga telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Nofriyaldi et al. (2024) menemukan bahwa *perceived organizational support* dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif terhadap *work-life balance*, sehingga individu yang memperoleh dukungan organisasi sekaligus memiliki kemampuan mengelola emosi yang baik cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan faktor individu, sehingga kedua faktor tersebut penting untuk dikaji secara bersamaan, khususnya pada tenaga administrasi pendidikan. Oleh karena itu, keterkaitan antara dukungan organisasi dan kecerdasan emosional menjadi dasar yang kuat untuk menguji hubungan keduanya dalam penelitian ini.

Meskipun penelitian mengenai dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan *work-life balance* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada karyawan perusahaan, pegawai perbankan, maupun pekerja di sektor formal lainnya. Penelitian yang secara khusus mengkaji operator Raudhatul Athfal (RA) sebagai tenaga



administrasi pendidikan Islam masih sangat terbatas, terutama yang menempatkan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan *work-life balance*. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, mengingat karakteristik pekerjaan operator RA memiliki tuntutan administrasi yang berbeda dengan sektor pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji peran kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada hubungan antara dukungan organisasi dan *work-life balance* pada operator RA di Kabupaten Pasuruan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada operator Raudhatul Athfal (RA) di Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada tenaga administrasi pendidikan Islam. Selain memberikan kontribusi secara teoretis, penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan praktis bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan dukungan organisasi dan mengembangkan kecerdasan emosional operator RA guna mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada operator Raudhatul Athfal (RA) di Kabupaten Pasuruan. Populasi penelitian adalah seluruh operator RA di Kabupaten Pasuruan, dengan jumlah sampel sebanyak 154 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi model Likert empat pilihan jawaban untuk mengukur variabel *work-life balance*, dukungan organisasi, dan kecerdasan emosional. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 25 melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk menguji peran kecerdasan emosional dalam memoderasi pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah seluruh data penelitian terkumpul dan melalui proses pengolahan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil penelitian beserta pembahasannya. Penyajian hasil dilakukan secara sistematis untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada operator Raudhatul Athfal (RA) di Kabupaten Pasuruan. Analisis data diawali dengan pengujian asumsi statistik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas sebagai dasar dalam menentukan kelayakan penggunaan analisis regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui pengaruh



dukungan organisasi terhadap *work-life balance* serta peran kecerdasan emosional dalam memoderasi hubungan tersebut. Hasil yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dan dibahas dengan mengaitkannya pada teori-teori yang relevan serta temuan penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada operator RA Kabupaten Pasuruan.

Hasil

Penelitian ini diawali dengan serangkaian analisis data untuk mengetahui apakah data penelitian telah memenuhi asumsi statistik yang diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Analisis awal tersebut dilakukan sebagai dasar dalam menentukan kelayakan penggunaan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada operator Raudhatul Athfal (RA) Kabupaten Pasuruan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Oleh karena itu, tahap pertama yang dilakukan adalah menguji normalitas data untuk memastikan bahwa data tidak menyimpang dari distribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Residual	0,200	Normal

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Terpenuhinya asumsi tersebut menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis menggunakan teknik parametrik. Namun demikian, distribusi data yang normal saja belum cukup untuk melakukan analisis regresi. Hubungan antarvariabel juga perlu dipastikan memiliki pola hubungan yang linear. Oleh karena itu, pengujian dilanjutkan pada uji linearitas. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara dukungan organisasi dan *work-life balance* membentuk hubungan yang linear. Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Dukungan Organisasi → <i>Work-Life Balance</i>	0,530	Linear

Berdasarkan Tabel 2, hubungan antara dukungan organisasi dan *work-life balance* menunjukkan pola yang linear. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel dukungan organisasi diikuti oleh perubahan pada *work-life balance* secara proporsional. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan linearitas, model regresi dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, analisis selanjutnya difokuskan pada pengujian hipotesis untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel penelitian terhadap *work-life balance*. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 3.



Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,774	0,599	0,591	7,729

Berdasarkan Tabel 3, model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi *work-life balance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kontribusi dalam menjelaskan perubahan *work-life balance*. Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang turut berpengaruh terhadap *work-life balance*. Setelah diketahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, langkah berikutnya adalah mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual melalui uji parsial. Hasil uji parsial disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	18,903	-	3,779	0,000
Dukungan Organisasi	0,742	0,606	9,395	0,000

Berdasarkan Tabel 4, pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh variabel terhadap *work-life balance*. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Namun, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel, melainkan juga untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance*. Oleh karena itu, dilakukan pengujian lanjutan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil pengujian moderasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	-1,662	-0,063	0,950
Dukungan Organisasi	0,262	0,589	0,557
Kecerdasan Emosional	0,721	2,065	0,041
Dukungan Organisasi × Kecerdasan Emosional	-0,001	-0,178	0,859

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara dukungan organisasi dan kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan *work-life balance*. Dengan demikian, kecerdasan emosional lebih berperan sebagai variabel yang secara langsung memengaruhi *work-life balance*. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi asumsi statistik dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Temuan tersebut selanjutnya menjadi dasar untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap *work-life balance* pada operator Raudhatul Athfal (RA) di Kabupaten Pasuruan. Temuan ini



menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan organisasi berperan dalam membantu operator RA menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Semakin tinggi dukungan yang diterima, semakin besar kemampuan individu untuk mengelola berbagai tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan peran dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sumilat et al. (2023) yang menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dengan demikian, dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting yang membantu individu mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dukungan organisasi yang diwujudkan melalui perhatian, penghargaan, serta bantuan dalam penyelesaian pekerjaan dapat menjadi sumber daya yang membantu individu menjalankan peran kerjanya secara efektif tanpa mengabaikan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut memungkinkan individu mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sulistiyani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berkontribusi terhadap peningkatan *work-life balance* melalui meningkatnya keterlekatan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam membantu individu mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupannya.

Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Hendry et al. (2025) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan merupakan mekanisme penting dalam memperkuat tercapainya *work-life balance*. Dukungan yang diberikan organisasi membuat individu lebih mudah mengelola tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi tanggung jawab dalam kehidupan pribadinya. Temuan tersebut selaras dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan *work-life balance* pada operator RA di Kabupaten Pasuruan. Dalam konteks operator RA, perhatian, penghargaan, serta bantuan yang diberikan oleh lembaga dapat membantu mengurangi beban psikologis akibat tingginya tuntutan administrasi pendidikan. Kondisi tersebut memungkinkan operator RA menjalankan tugas secara lebih optimal tanpa mengabaikan kehidupannya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *work-life balance* pada operator Raudhatul Athfal (RA) di Kabupaten Pasuruan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan respons emosional ketika menghadapi tekanan sehingga dapat menjalankan berbagai peran secara lebih seimbang. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Tanessa dan Halida (2025) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *work-life balance*. Semakin baik kemampuan individu dalam mengelola emosinya, semakin besar pula kemampuannya untuk mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi membantu individu menghadapi tekanan kerja serta berbagai tuntutan kehidupan secara lebih adaptif. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan stres, menyesuaikan diri dengan berbagai situasi, serta meminimalkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kemampuan tersebut memungkinkan individu mempertahankan





keseimbangan antara peran di lingkungan kerja dan kehidupan pribadinya sehingga *work-life balance* dapat tercapai dengan lebih baik.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Putri et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional membantu individu menghadapi stres kerja sekaligus menjaga *work-life balance*. Individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih adaptif dalam menghadapi tekanan pekerjaan maupun berbagai tuntutan kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan temuan tersebut, Nisya' dan Raharjo (2024) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional membantu individu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif sehingga *work-life balance* tetap dapat dipertahankan meskipun dihadapkan pada beban kerja yang tinggi.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* pada operator Raudhatul Athfal (RA) di Kabupaten Pasuruan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* tidak bergantung pada tinggi rendahnya kecerdasan emosional, sehingga kedua variabel tersebut berkontribusi secara langsung tanpa saling memperkuat pengaruhnya. Tidak ditemukannya efek moderasi diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang turut memengaruhi *work-life balance*, seperti beban kerja, tuntutan administrasi, dan kondisi organisasi, serta karakteristik responden yang mayoritas memiliki tingkat dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan *work-life balance* yang relatif tinggi sehingga variasi data menjadi terbatas. Temuan ini didukung oleh Kumarasamy et al. (2022) yang menjelaskan bahwa efek moderasi tidak selalu muncul secara konsisten sehingga hubungan antarvariabel dapat tetap berlangsung melalui pengaruh langsung, serta sejalan dengan Suspendi et al. (2024) yang menyatakan bahwa meskipun kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *work-life balance*, keberadaan variabel moderator tidak selalu memperkuat hubungan antarvariabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ginting et al. (2025) yang menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan *work-life balance* tidak selalu diperkuat oleh variabel lain. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketika dukungan organisasi berada pada tingkat yang tinggi, pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work-life balance* cenderung melemah sehingga kedua faktor dapat berperan secara independen dalam mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan temuan tersebut, Supriadi dan Sihombing (2025) juga menyatakan bahwa tidak semua hubungan antarvariabel dalam suatu model penelitian menghasilkan pengaruh yang signifikan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi maupun konteks penelitian, sehingga setiap variabel tidak selalu berfungsi sebagai moderator dalam menjelaskan hubungan antarvariabel lainnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam membentuk *work-life balance* pada operator RA Kabupaten Pasuruan. Dukungan organisasi berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan kecerdasan emosional menjadi sumber daya internal yang membantu individu mengelola tekanan dan perubahan yang dihadapi. Meskipun kecerdasan emosional tidak terbukti sebagai variabel moderator, kemampuan mengelola emosi tetap menjadi faktor penting dalam mendukung terciptanya *work-life balance*. Oleh karena itu, upaya peningkatan *work-life balance* perlu dilakukan melalui penguatan dukungan organisasi sekaligus pengembangan kecerdasan emosional individu.



KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* pada operator Raudhatul Athfal (RA) Kabupaten Pasuruan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal individu. Dukungan organisasi terbukti berperan dalam membantu individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui terciptanya lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, kecerdasan emosional juga berkontribusi terhadap kemampuan individu dalam mengelola tekanan dan menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan pekerjaan. Namun, kecerdasan emosional tidak terbukti memperkuat pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance*, sehingga kedua variabel tersebut cenderung bekerja secara independen dalam membentuk keseimbangan kehidupan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa terciptanya *work-life balance* tidak hanya bergantung pada dukungan yang diberikan organisasi, tetapi juga memerlukan kemampuan individu dalam mengelola emosi serta dukungan dari faktor lain yang berasal dari lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi. Oleh karena itu, upaya peningkatan *work-life balance* pada operator RA perlu dilakukan melalui penguatan dukungan organisasi yang berkelanjutan disertai pengembangan kompetensi emosional individu. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi *work-life balance*, seperti beban kerja, kepuasan kerja, dukungan keluarga, maupun lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai terbentuknya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra, R. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2022). Pengaruh perceived organizational support dan organizational culture terhadap work-life balance karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174–182. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2022.-16.02.2>
- Ariani, D., & Susilowati, I. H. (2023). Analisis job content terhadap stres kerja saat pandemi pada pekerja perkantoran di DKI Jakarta tahun 2022. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 703–713. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i1.10839>
- Darmawan, Didit. (2022). The Relationship between *Work-life balance* and Perceived Organizational Support to Employees Psychological Well-Being of Employees in Modern Work Environments. *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 73–80. <https://jos3journals.id/index.php/jos3/article/view/81>
- Emur, A. P., & Satrya, A. (2024). Examining Perceived Organizational Support, *Work-life balance*, and Role Breadth Self-Efficacy in Predicting Employee Adaptive Performance. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 17(3), 486–503. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i3.54856>
- Ginting, G. Z., Zulkarnain, & Ananda, F. (2025). The moderating role of perceived organizational support on the effect of emotional intelligence on work-life balance of Gen Z employees. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies*, 5(6), 250–253. <https://doi.org/10.62225/2583049X.2025.5.6.5202>
- Hendry, Tambunan, D., Novirsari, E., Sagala, M. S., & Fathoni, M. (2025). Flexible Working Arrangements and Supervisor Trust on *Work-life balance* Mediated by Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3437–3448. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3513>
- Janiarti, D., Shalahuddin, A., Fauzan, R., Hendri, M. I., & Fahrana, Y. (2025). Work-life



- balance, organizational support, and emotional intelligence on banking employee performance through organizational commitment. *Journal of Management Science (JMAS)*, 8(1), 84–93. <https://www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/576>
- Jawakory, P. I., & Wijati, W. (2026). Strategies for increasing young family engagement in couple ministry programs at GKII Rehobot Mustikajaya Bekasi. *JAKADARA: Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora*, 5(1), 387–395. <https://doi.org/10.36002/jd.v5i1.5602>.
- Kumarasamy, M. M., Hasbolah, F., Hamzah, H., Fazmi, K. N. M., & Omar, S. A. (2022). the Moderating Role of Organisational Support Towards Achieving a Good *Work-life balance* in the New Normal: a Malaysian Lecturers' Perspective. *International Journal of Business and Society*, 23(2), 913–930. <https://doi.org/10.33736/IJBS.4845.2022>
- Murti, D. K., Wulandari, W., & Handini, D. P. (2024). Membangun Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support dan Technostress. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 61–71. <https://al-haramjournal.id/index.php/EKOMA/article/view/3221>
- Nisya', C. Y., & Raharjo, T. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi dengan Work Life Balance pada Anggota Polisi. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v9i1.12579>
- Nofriyaldi, S., Adnans, A. A., & Zahreni, S. (2024). The Influence of Perceived Organizational Support And Emotional Intelligence on *Work-life balance* of Millennial Employees. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(3), 232–240. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i3.2337>
- Nugraha, G., & Adiati, R. P. (2022). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Work-life balance* pada Karyawan Startup. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 652–657. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.36518>
- Nurlinda, D. Z., Yuningsih, E., & Awa, A. (2026). Peningkatan employee well-being melalui perceived organizational support dimediasi oleh work-life balance. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 823–836. <https://doi.org/10.37479/jimb.v9i1.38794>
- Putri, A. M., Suroso, & Rista, K. (2024). Stres kerja, emotional intelligence, dan work-life balance: Studi pada karyawan. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 85–94.. <https://doi.org/10.30996/sukma.v5i1.11585>
- Putri, D. N. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement: peran mediasi affective commitment dan moderasi co-worker support. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2022), 368–376. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p368-376>
- Rito, R., & Azzahra, F. (2018). Peran Audit Internal Dalam Good Corporate Governance Bank Syariah Di Indonesia. *Agregat*, 2(1), 79–99. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/agregat/article/download/1297/519/2429>
- Sasanti, S. H., & Halida, A. N. (2025). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. X The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Employees at PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 532–548. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/70670>
- Setiyono, E., & Satrya, A. (2025). Examining Emotional Intelligence, Perceived



- Organizational Support, and Job Satisfaction on Job Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 5913–5926. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4346>
- Sudiro, A., Nugroho Adi, A., Fithriana, N., Fasieh, M. F. I., & Soelton, M. (2023). Towards emotional intelligence and quality of work life: Improving the role of work attitude. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189992>
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5336>
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 470–475. <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1621>
- Supendi, E. T., Maulia, A. H., Asari, L., & Sri W, S. (2024). The Influence Of Emotional Intelligence On *Work-life balance* Mediated By Organizational Culture With Employee Welfare As Moderation. *Talent: Journal of Economics and Business*, 2(03), 95–105. <https://doi.org/10.59422/jeb.v2i03.605>
- Supriadi, Y. N., & Sihombing, M. (2025). The Effect Of Organizational Culture And Emotional Intelligence On Employee Engagement With *Work-life balance* As A Moderating Variable. *Journal of Islamic Economic and Business*, 7(4). <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/8079>
- Tanessa, V. I., & Halida, A. N. (2025). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan work-life balance pada karyawan di PT. X*. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 12(02), 714–729. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n02.p714-729>
- Timesela, J. J. P., Idulfilastri, R. M., & Putri, D. (2023). Gambaran *Work-life balance* Pada Pekerja Di Sebuah Perusahaan Fast Moving Consumer Goods. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(3), 732–740. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i3.18266.2022>
- Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh beban kerja perceived organizational support dan work life balance sebagai prediktor turnover intention di cv tirta fertindo pratama. *Owner*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>