**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DAN *WORK LIFE BALANCE* PADA GURU WANITA SEKOLAH DASAR KECAMATAN X DI KOTA YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh :*

*Rinda Puja Rani Chusnul Chotimah*

*16081104*

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA 2020**

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DAN *WORK LIFE BALANCE* PADA GURU WANITA SEKOLAH DASAR KECAMATAN X DI KOTA YOGYAKARTA**

### Rinda Puja Rani Chusnul Chotimah

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta Rindapujaranic@gmail.com

08988395804

**Abstrak: ABSTRAK**

**Abstrak**: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar di kecamatan x di kota Yogyakarta. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 35 orang guru wanita sekolah dasar kecamatan x yang mengajar di kota Yogyakarta. Alat pengumpul data menggunakan *Skala Likert*, berupa skala kecerdasan emosi dan skala *work life balance*. Koefisien reliabilitas skala kecerdasan emosi sebesar 0,885, sedangkan koefisien reliabilitas skala *work life balance* 0,861. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara kecerdasan emosi dan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta 0,395 dengan taraf signifikansi sebesar 0,009 (p < 0,01). Hasil ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara variabel kecerdasan emosi dan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta, dan hipotesis diterima. Variabel kecerdasan emosi pada penelitian ini memberikan sumbangan yang efektif terhadap *work life balance* 15,6% sedangkan sumbangan efektif sebesar 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci**: kecerdasan emosi, *work life balance***.**

### RELATIONSHIP OF EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH WORK HEALTH IN TEACHERS OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN YOGYAKARTA CITY

### Rinda Puja Rani Chusnul Chotimah

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  Rindapujaranic@gmail.com

08988395804

***Abstract :*** *This study aims to determine the relationship of emotional intelligence and work life balance in female teachers at sub-district primary school X in the city of Yogyakarta. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between emotional intelligence and work-life balance with female teachers at the sub-district x in Yogyakarta. The number of subjects in this study were 35 female teachers of sub-district primary school who teach in the city of Yogyakarta. Data collection tools use a Likert scale, emotional intelligence scale and work life balance scale. The reliability coefficient of the emotional intelligence scale is 0.885, while the reliability coefficient for the work life balance scale is 0.861. From the results of the analysis of the research data, it was found that the correlation between emotional intelligence and work life balance among female teachers at the district x primary school in Yogyakarta was 0.395 with a significance level of 0.009 (P <0.01). These results indicate that there is a positive correlation between the variables of emotional intelligence and work life balance among female teachers in the district x elementary school in Yogyakarta, and the hypothesis is accepted. The variable of emotional intelligence in this study contributed effectively to the balance of work life 15.6% while the effective contribution of 84.4% was influenced by other factors.*

***Keywords:*** *Emotional intelligence, work life balance.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang kian semakin maju dan berkembang, membuka peluang besar bagi setiap orang tentunya di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja ini membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja baik dari sudut pandang gander, kelas sosial, maupun latar belakang pendidikan. Setiap individu memiliki tujuan dalam bekerja salah satunya yaitu untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sama halnya dengan pria, saat ini banyak wanita yang saling berlomba untuk mendapatkan pekerjaan dengan posisi yang baik (Novenia & Ratnaningsih, 2017).

Menurut The Word Bank (2013), lebih dari 50% tenaga kerja di Indonesia saat ini terdiri dari wanita dan beberapa diantaranya memegang peranan yang sangat penting diberbagai sektor. Sebagai contoh, sejumlah 18% posisi diparlemen nasional diduduki oleh wanita serta sedikitnya 20% posisi strategis disektor pendidikan tinggi indonesia dipegang oleh wanita (UN Women, 2012).

Salah satu profesi yang banyak dipilih wanita adalah guru. Profesi guru dipandang cocok untuk wanita karena memiliki sifat alamiah dasar wanita yaitu, membimbing, mendidik, dan mengarahkan Novenia & Ratnaningsih (dalam Triwahyuni, 2017). Jumlah guru wanita di indonesia pada tahun ajaran 2017/2018 sebanyak 1,015,645, sedangkan jumlah guru laki-laki 469,957 (Sumber: Pusat Data dan Statistik pendidikan dan kebudayaan, 2018). Data tersebut menunjukan bahwa guru wanita lebih banyak dibandingkan dengan guru laki-laki. Beberapa alasan yang muncul dari peminatan wanita terhadap profesi guru adalah keleluasaan waktu yang memungkinkan untuk mengalokasikan waktu dengan optimal untuk dapat berperan dalam keluarga, membantu wanita dalam mengkomunikasikan peran ditempat kerja dan keluarga dengan tingkat konfilik yang rendah (Nurmayanti, 2014).

Namun sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk dapat memahami nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Pemahaman yang baik mengenai nilai dan norma membuat sosok guru menjadi panutan bagi siswa-siswa dan lingkungannya. Sebagai seorang pengajar, guru bertugas untu membantu dan mengembangkan potensi yang dimiliki siswa secara optimal. Sedangkan menjadi seorang pembimbing, guru bertugas untuk merumuskan tujuan, dan metode dalam mengajar yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan siswa (Mulyasa, 2005).

Meningkatnya jumlah pekerja wanita, dapat dikuti dengan terciptanya tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi para wanita pekerja yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Pekerja wanita yang memiliki anak, berkewajiban untuk mengasuh anak dan mengurus keperluan rumah tangga, sehingga memiliki kompleksitas peran dibandingkan pekerja wanita yang tidak memiliki anak. Tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tercipta perlu dibarengi dengan tanggung jawab karena tidak jarang bila peran harus dijalankan bersamaan akan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Puspitawati, 2009). work-life balance yang tidak tercapai juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau hidup, komitmen terhadap organisasi, prestasi kerja, dan kesehatan (Paludi, 2014).

Hudson (2005), mendefinisikan *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat diartikan secara luasnya yaitu, didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan atau hubungan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Meskipun definisi dan penjelasannya bervariasi keseimbangan kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan rasa keselarasan hidup secara keseluruhan. Studi keseimbangan kehidupan kerja melibatkan pemeriksaan kemampuan orang untuk mengelola secara bersamaan tuntutan dari beragam aspek kehidupan sehingga dapat meminimalisir konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan.

Hudson (2005), Meskipun keseimbangan kehidupan kerja secara tradisional dianggap melibatkan pengabdian jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan yang dibayar dan peran yang bukan pekerjaan, baru-baru ini konsep tersebut telah diakui sebagai lebih kompleks dan telah dikembangkan untuk memasukkan komponen tambahan. Sebuah penelitian terbaru mengeksplorasi dan mengukur tiga aspek keseimbangan kehidupan kerja yaitu: *time balance, involvement balance, satisfaction balance*.

Fakta secara umum mengenai *work-life balance* berdasarkan survei dari True Careers yang dilakukan pada tahun 2002 pada karyawan, didapatkan hasil bahwa 70% dari 1.500 responden yaitu karyawan mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003). Diperkuat oleh survei yang dilakukan di lembaga pendidikan Bangladesh pada guru wanita yaitu terdapat 44% responden menjawab bahwa kehidupan pribadi dan keluarga mereka terganggu dalam menjalankan aktivitas dengan sempurna.

memiliki *work life balance* yang tinggi.

Hasil survei dari (Uddin, Mamun, Hoque, & Uddin, 2013) yang dilakukan di lembaga pendidikan Bangladesh mengenai salah satu aspek yaitu *time balance*. Berdasarkan hasil survei tersebut ditemukan bahwa 59% guru wanita mengatakan bahwa pekerjaan mereka terganggu atau sulit konsentrasi dalam mengerjakannya, kemudian terganggu juga dalam hal menikmati dan memberikan waktu untuk keluarga mereka. Dikarenakan waktu yang sudah mereka habiskan di sekolah untuk mengerjakan segala tugas dan turut mengembangkan sekolah dan kualitas siswa.

Kemudian pada aspek *involvement balance*, pada penelitian yang dilakukan oleh Endrastyana, Wicaksono, dan Satwika mengatakan bahwa 66, 67% guru di sekolah dasar yayasan perhimpunan pendidikan kristen Surakarta berada pada tingkat keterlibatan yang tinggi dalam kehidupan pribadi, pekerjaan, keluarga dan masyarakat. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2017) beranggapan bahwa *involvement* pada dosen laki-laki di UIN Sunan Kalijaga lebih tinggi dibandingkan dengan dosen perempuan.

pada *aspek satisfaction balance* di samping itu, pada penelitian Sharma & Jyoti (2010) mengatakan bahwa sekitar 63% guru merasakan kurang puas dengan kesesuaian gaji dan bantuan keungan yang mereka dapatkan. Sehingga mereka tidak menemukan manfaat pensiun yang memadai. Meskipun kurang puas dengan gaji dan mekanisme reward, guru tidak siap untuk mengubah profesi karena keamanan kerja yang diberikan kepada mereka.

Penelitian mengenai *work life balance* penting untuk dilakukan karena ketidakmampuan seseorang dalam mencapai *work life balance* akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi, kualitas hidup yang berkurang, dan efektivitas kerja yang menurun (Greenhaus, Collins, & Shaw dalam Ayuningtyas L & Septarini Berlian G, 2013). Selain itu individu yang tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menurun. Tanpa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, seseorang tidak dapat menikmati hidup dan akan merasa terbebani, kesulitan dalam bertemu teman, keluarga dan bahkan menemukan pasangan (Novenia & Ratnaningsih, 2017). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2014) menunjukan bahwa adanya pengaruh positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin meningkat tingkat kepuasan kerja guru.

Pouluse & Sudarsan (2014) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, faktor tersebut yaitu; 1) Faktor individu, yang meliputi kepribadian, *psychological well-being*, dan kecerdasan emosi; 2) Faktor organisasi, yang meliputi dukungan (dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja), pekerjaan, *work-life balance policies*, stres kerja, teknologi, dan peran; 3) Faktor lingkungan sosial, yang meliputi dukungan keluarga (dukungan orangtua, saudara, suami, dan anak), pengasuhan perawatan anak.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* yang dinyatakan olehPoulose & Sudarsan, (2014) peneliti memilih kecerdasan emosi yang terdapat didalam faktor tersebut. faktor dari dalam individu seperti kecerdasan emosi juga dapat meningkatkan *work life balance* individu. Pemilihan kecerdasan emosi sebagai faktor yang mempengaruhi *work life balance* didasarkan oleh seorang wanita yang berprofesi sebagai guru yang akan menggunakan kecerdasan emosinya untuk menjalankan profesinya sebagai guru dan peran diluar profesi/pekerjaan. Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki beban kerja mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan dengan ketentuan sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu (UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 35, Ayat 1-2).

Pada umumnya tugas disekolah selalu berada dipikiran mereka, bahkan selama waktu luang atau dihari libur (Acker 1992; dalam Cinamon & Rich, 2005). Mengelola beberapa tanggung jawab yang memiliki banyak tuntutan rumit, dan menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan membuat seorang guru wanita kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan.

Diperkuat dengan penelitian Sharma (2014) melakukan penelitian terhadap hubungan kecerdasan emosi dengan *work life balance*, dengan kecerdasan emosi sebagai variabel bebas dan *work life balance* sebagai variabel tergantung. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Herawati, 2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosi pada guru matematika SMP Negeri Provinsi Bengkulu yang dominan terdapat pada level sedang, yakni sebanyak 64 dari 100 orang, sedangkan untuk level rendah dan tinggi berturut-turut sebanyak 19% dan 17%. Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafrimen, 2014) pada semua guru yang mengajar di MAN dan MTsN di Bandar Lmapung dengan menggunakan angket Malasysian Emotional Quoetient Inventory (MEQI) menunjukan bahwa profil kecerdasan emosional guru-guru yang diteliti adalah tinggi pada domain spritualitas dan kematangan namun rendah pada domain yang lain, yaitu kesaradaran terhadap diri, kemampuan mengendalikan diri, motivasi, empati, sosial skill.

Penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2014) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dengan *work life balance*. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi memiliki *work life balance* yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Kecerdasan emosi membantu seseorang untuk mengatasi aktivitas sehari-hari secara diplomatis dan dewasa (Akhtarsha, 2014). apabila *work life balance* rendah atau tidak tercapai maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau hidup, komitment terhadap organisasi, prestasi kerja, dan kesehatan (Paludi, 2014). Seorang guru dapat mencapai hasil yang lebih memuaskan dalam pekerjaannya dan dapat memiliki kehidupan rumah tangga yang baik ketika memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang guru memeiliki kecerdasan emosi yang rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang tidak optimal (Shofuroh, Arifin, & Fahmi, 2012). Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan positif dengan *work life balance*.

Goleman (2006) kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang terdiri dari kemampuan untuk dapat mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Goleman (2005) membagi keceerdasan emosional kedalam lima dasar keceerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

*Work life balance* adalah hal yang cukup esensial bagi kehidupan seseorang. *Work life balance* memiliki dampak pada kehidupan pribadi maupun pada pekerjaan. Menurut Kirchmeyer (dalam Kalliath & Brough, 2008), *work life balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan, dan untuk mewujudkan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bagian. Poulose dan Sudarsan (2014) menyebutkan kecerdasan emosi merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Selain kecerdasan emosi sangat diperlukan dalam pekerjaan pendidikan, kecerdasan emosi juga sangat diperlukan dalam berkomunikasi dengan peserta didik karena pada dasarnya dalam pekerjaan pendidikan komunikasi adalah hal yang sangat penting (Shofuroh, Arifin, & Fahmi, 2012).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan Kecerdasan Emosi dengan *Work Life Balance* pada guru wanita sekolah dasar di kota Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan masukan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang klinis dan industri mengenai Hubungan Kecerdasan Emosi dengan *Work Life Balance* pada guru wanita sekolah dasar di kota Yogyakarta, dan Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada guru wanita sekolah dasar dalam hal meningkatkan *work life balance.* Peneliti lain Menjadi dasar acuan untuk melakukan kajian atau penelitian dengan tema serupa.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel *work life balance* dan variabel bebas kecerdasan emosi. Pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan emosi dan skala *work life balance*. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 35 guru wanita sekolah dasar di kota Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik. Model analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari person, untuk menetapkan kuatnya hubungan antara dua variabel.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum mengenai subjek penelitian.

Tabel 1. Kategorisasi Work Life Balance

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor interval** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Tinggi  | X ≥ M + 1SD | X ≥ 30 | 22 | 63% |
| Sedang  | M – 1SD ≤ X < M + 1SD | 20≤ X < 30 | 13 | 37% |
| Rendah  | X < M – SD | X < 20 | 0 | 0%  |
| Jumlah  | 35 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi data *work life balance,* diketahui bahwa subjek penelitian yang berada dalam kategori tinggi sebanyak 22 orang (63%), dan kategori sedang sebanyak 13 orang (37%). hal ini menunjukan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *work life balance* dengan kategori tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi Kecerdasan Emosi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor interval** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Tinggi  | X ≥ M + 1SD | X ≥ 66 | 27 | 77% |
| Sedang  | M – 1SD ≤ X < M + 1SD | 44≤ X < 66 | 8 | 23% |
| Rendah  | X < M – SD | X < 44 | 0 | 0%  |
| Jumlah  | 35 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi data kecerdasan esmosi*,* diketahui bahwa subjek penelitian yang berada dalam kategori tinggi sebanyak 27 orang (77%), dan kategori sedang sebanyak 8 orang (23%). hal ini menunjukan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kecerdasan emosidengan kategori tinggi.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebaran data dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kecerdasan esmosi diperoleh K-S Z = 0,149 dengan p = 0,047(p < 0,050), maka sebaran data variabel kecerdasan emosi tidak mengikuti distribusi normal. Sementara itu untuk variabel *work life balance* dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh K-S Z = 0,176 dengan p = 0,008 (p < 0,050), maka sebaran data variabel *work life balance* tidak mengikuti distribusi normal.

### Uji Linearitas

Berdasarkan data hasil uji linieritas antara variabel kecerdasan emosi dengan *work life balance* diperoleh nilai F = 7,306 dengan p = 0,013 (p < 0,050) berarti hubungan antara kecerdasan emosi dengan variabel *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Selanjutnya setelah uji prasyarat terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis data *Product Moment* dari Pearson. Kaidah untuk korelasi *product moment* ini adalah apabila p < 0,01 berarti ada korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, apabila p ≥ 0,01 berarti tidak ada antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil uji hipotesis diperoleh korelasi nilai variabel kecerdasan emosi dengan nilai variabel *work life balance* dengan koefisien korelasi ($r\_{xy}$) = 0,395 dan p = 0,009 (p < 0,01), berarti ada korelasi positif atau hubungan positif yang signifikan antara variabel kecerdasan emosi dengan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di Kota Yogyakarta. Begitu juga sebaliknya apabila kecerdasan emosi rendah maka *work life balance* juga akan rendah. Koefisien determinasi yang diperoleh $R^{2}$ sebesar 0,156 yang berarti 15,6% *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta yang dipengaruhi kecerdasan emosi dan 84,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain oleh faktor lain yaitu dari individu yang meliputi (kepribadian, *psychological well-being)*, dari organisasai yang meliputi (dukungan dari atasan, organisasi dan rekan kerja), dari lingkungan sosial meliputi (dukungan keluarga dan pengasuhan perawatan anak).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian, diperoleh koefesien korelasi (rxy) sebesar 0,395 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,009 (p < 0,01), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan *work life balance,* sehingga hipotesis yang diajukan teruji. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi semakin tinggi *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi semakin rendah pada *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta. Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Sharma (2014) yang menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan *work life balance*. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan memiliki work life balance yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh Mahanta (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi membuat seseorang mampu memisahkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan sehingga tidak terjadi interferensi antara kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, dan sebaliknya.

Koefesien determinasi (R2) memberikan sumbangan efektif 15,6% *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta yang dipengaruhi kecerdasan emosi dan 84,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sebagai variabel. Secara umum penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara kecerdasan emsoi dan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada 35 subjek (guru wanita). Hasil kategorisasi variabel *work life balance* yaitu sebanyak 22 subjek (63%) berada dalam kategori tinggi, sebanyak 13 subjek (37%) berada dalam kategori sedang dan tidak ada subjek (0%) yang berada dalam kategori rendah. Hasil kategorisasi variabel kecerdasan emsoi yaitu 27 subjek (77%) berada dalam kategori tinggi, sebanyak 8 subjek (23%) berada dalam kategori sedang, dan tidak ada subjek (0%) yang berada pada kategori rendah.Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru wanita sekolah dasar kecamatan x memiliki *work life balance* yang tinggi dan kecerdasan emsoi yang tinggi.

**Daftar Pustaka**

Acker, S. (1992). Special Series on Girls and Women in Education: Creating Careers: Women Teachers at Work. *Curriculum inquiry*, *22*(2), 141-163.

Akhtarsha, U. S. (2014). Work life balance: An emotional intelligence strategy for a peaceful and satisfying atmosphere at home and workplace. *International Journal of Scientific Research*. 3(4), 1-13.

Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and teacher education*, *21*(4), 365-378.

Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005*, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.

Goleman D. 2006. *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*.

Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior,63,510-531*.

Herawaty, D. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional, partisipasi guru dalam forum ilmiah, keyakinan diri (self efficacy), dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika. *Jurnal Review Pembelajaran Matematika*, *1*(1), 71.

Hudson. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. Hudson Global Resources (Aust) Pty Ltd. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.

Kalliath, T & Brough, P. 2008. Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct*. Journal of Management & Organization*,14 (3): 323- 327.

KEMENDIKBUD. (2016). *Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar dan Menengah*. Dipetik 3 21, 2018, dari Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan: <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/index.php/page/sd>

Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions.* USA Society for Human Resource Management Reseach Development.

Mahanta, M. (2015). Exploring the relationship between emotional intelligence and work-life balance in the service industry. Journal of Organizational Behavior. 15(2), 42-60

Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya

Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA negeri Kabupaten Purworejo. *Empati*, *6*(1), 97-103.

Nurmayanti, S., Thoyib, A., & Irawanto, D. (2014). Work family conflict: A review of female teachers in Indonesia.

Paludi, M. A. (Ed.). (2014). *Women, work, and family: how companies thrive with a 21st-century multicultural workforce*. ABC-CLIO.

Pouluse, S., & N, S. (2014). Work-Life Balance: A conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics,3:1-17.*

Puspitawati, H. (2009). Pengaruh strategi penyeimbangan antara aktivitas pekerjaan dan keluarga terhadap kesejahteraan keluarga subjektif pada perempuan bekerja di Bogor: Analisis structural equation modelling. *Jurnal Ilmiah Keluarga dan Konseling*, 2 (2), 111-121

Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru smk swasta di kecamatan cakung jakarta timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *7*(1), 1215-1224.

Rahmawati, Dina. 2017. “Hubungan antara Work Life Balance dengan Komitmen Afektif pada Dosen Perempuan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Sharma & Jeevan, J. (2010). Kepuasan Kerja Guru Universitas: AN Studi Empiris. *Jurnal Layanan Penelitian*, 9(2), 63-65.

Sharma, L. N. (2014). Emotional intelligence as corelate to work life balance (A case study of Sidhi MP). *Global Journal of Finance and Management*, *6*(6), 551-556.

Shofuroh, S., Arifin, B. S., & Fahmi, I. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kinerja Guru MTS Attaqwa Kota Tangerang. *Psympathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *5*(1), 500-510.

Syafril, S. (2014). Pentingnya Kecerdasan Emosional di Kalangan Pendidik. *Sinergis Kopertis Wil. III*, 107-119.Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Triwahyuni, B. (2008). *Dual role conflict relationship with satisfaction work on the married women teachers*. Diunduh dari http://papers.gunadarma.ac.id /index.php/psychology/ article/ download/ .../915.

Uddin, M. R., Mamun, A. M. A., Hoque, N., & Uddin, M. S. (2013). Work-Life Balance: A Study on Female Teachers of Private Education Institutions of Bangladesh. *Work*, *5*(13).

UN Women Bank. (2013). IFC Championing Women on Corporate Boards in Indonesia Retrieved 15/08, 2013, from <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/07/31/ifc-championing-women-on-corporate-boards-in-indonesia>