

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *MINDFULNESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA DI KOTA MADIUN

Efa Yuni Sulistyowati¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾,

Universitas PGRI Madiun

Efayuni1006@gmail.com

²⁾Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³⁾Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

Employees as organizational human resources professionally must be able to produce quality performance. Indomaret as a minimarket network managed by PT Indomarco Prismatama, requires employees with maximum performance. This study aims to provide empirical evidence of the effect of work-life balance, emotional intelligence and mindfulness partially or simultaneously on the performance of employees of PT Indomarco Prismatama. This study uses a quantitative approach with a causal research design. The study population was employees of PT Indomarco Prismatama who worked at Indomaret minimarket outlets in the Madiun City area, totaling 216 people. The sample size was determined by the Slovin formula so that a sample of 140 people was obtained which was determined by the proportional random sampling technique. The research instrument is a questionnaire that has been tested for its validity and reliability. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing uses the t test and F test. The results of the study prove: (1) Work-life balance has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Indomarco Prismatama, (2) Emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Indomarco Prismatama, (3) Mindfulness has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Indomarco Prismatama, (4) Work-life balance, emotional intelligence and mindfulness have a simultaneous effect on the performance of employees of PT Indomarco Prismatama.

Keywords : *work-life balance, emotional intelligence, mindfulness, employee performance*

Abstrak

Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi secara profesional harus mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas. Indomaret sebagai jaringan minimarket yang dikelola PT Indomarco Prismatama, membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah karyawan PT Indomarco Prismatama yang bekerja di *outlet-outlet* minimarket Indomaret yang ada di wilayah Kota Madiun yang berjumlah 216 orang. Besar sampel ditentukan dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 140 orang yang ditentukan dengan teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian membuktikan: (1) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama, (2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama, (3) *Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama, (4) *Work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.

Kata Kunci: *Work-life Balance*, Kecerdasan Emosional, *Mindfulness*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis saat ini menuntut manajemen setiap perusahaan untuk mampu menerapkan strategi yang paling tepat dalam mencapai tujuan, yaitu menjadi perusahaan yang unggul dan berdaya saing. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas karena menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perusahaan (Kurniawati, 2021) sehingga dalam perkembangannya, perusahaan sangat bergantung pada keberadaan karyawan sebagai salah satu sumber daya yang utama pada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Daengs, 2022). Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula, dan sebaliknya. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi akan dapat mengurangi absensi dan meningkatnya penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu (Adhari, 2021). Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung operasional perusahaan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan juga berkaitan dengan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Menurut Calen dan Theng (2022) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosional, kemampuan untuk mengakses dan menghasilkan perasaan manakala mereka berpikir, kemampuan memahami emosi dan pengetahuan emosi, dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual. Kecerdasan emosional dapat dikelola dan dimanfaatkan oleh seseorang untuk dapat berinteraksi, berhubungan, bersosialisasi, bekerja sama dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Begitu juga dengan karyawan di sebuah perusahaan saat bekerja, pasti akan berinteraksi dengan orang lain, sehingga perlu menjaga tingkat emosinya dalam menyikapi suatu masalah dalam bekerja. Pada karyawan yang memiliki kecerdasan emosional baik, maka akan sangat mudah bagi karyawan tersebut untuk memotivasi dirinya menjadi lebih baik, memiliki ketahanan ketika menghadapi kegagalan, mampu mengendalikan emosi dan tidak cepat merasa puas, serta mampu mengontrol diri secara psikologis.

Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan juga tidak terlepas dari kemampuannya untuk fokus dalam bekerja. Hal ini tidak terlepas dari tingginya tingkat rutinitas dalam menjalankan tugas atau adanya rasa ketidaknyamanan dalam berinteraksi dengan orang lain saat bekerja, seperti halnya pada saat terjadi pandemi Covid-19 pada

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

September 2023

E-ISSN: 2686 - 1771

beberapa waktu yang lalu. Saat itulah diperlukan adanya *mindfulness* pada karyawan. Menurut Sudhamek (2020) *mindfulness* adalah suatu karakteristik/kecenderungan/ kondisi individu untuk memusatkan perhatian secara sadar pada keadaan internal dalam dirinya dan lingkungan di luar dirinya dalam pengalaman keberadaannya di sini saat ini, menerima setiap pikiran, perasaan, atau sensasi yang muncul tanpa memberikan penilaian.

Konsep tentang *mindfulness* diperkenalkan dalam literatur manajemen oleh Ellen J. Langer dan Mihnea Moldoveanu pada tahun 2000. Menurutnya, *Mindfulness* adalah keterbukaan *mind set* terhadap hal-hal yang baru, individu secara aktif membuat konstruk kategori dan perbedaan. *Mindfulness* membuat individu mampu memandang sesuatu dari perspektif yang berbeda dan mengubah perspektif sesuai dengan konteks. Individu yang *mindfulness* dalam melakukan aktivitas memiliki panduan aturan, namun tidak diatur oleh aturan. Artinya, tidak terpaku oleh aturan dan mampu melihat perbedaan (Puswiartika, 2022).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Work-Life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai sejauhmana individu sama-sama terlibat dan puas dengan peran-peran pekerjaan maupun keluarga (Idulfilastri, 2018). Menurut Ramdhani, Wimbari dan Susetyo (2018) keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) adalah pencapaian kualitas hidup karena individu mampu mengelola kompleksitas dunia kerja dan dunia pribadinya. Menurut Widada dan Aruman (2020) *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial.

Kecerdasan Emosional

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah suatu kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, serta mengatur emosi seseorang secara teratur. Menurut Salovey dan Mayer (1990) yang dikutip dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiaty (2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dan perasaannya sendiri di samping mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya, serta menggunakan perasaannya dalam berpikir dan bertindak laku.

Mindfulness

Menurut Sudhamek (2020) *mindfulness* merupakan suatu karakteristik/kecenderungan/kondisi individu untuk memusatkan perhatian secara sadar pada keadaan internal dalam dirinya dan lingkungan di luar dirinya dalam pengalaman keberadaannya di sini saat ini, menerima setiap pikiran, perasaan, atau sensasi yang muncul tanpa memberikan penilaian. Konsep tentang *mindfulness* diperkenalkan dalam literatur manajemen oleh Ellen J. Langer dan Mihnea Moldoveanu pada tahun 2000. Menurutnya,

Mindfulness adalah keterbukaan *mind set* terhadap hal-hal yang baru, individu secara aktif membuat konstruk kategori dan perbedaan (Puswiartika, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018) dengan metode *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang terdiri dari sub-sub sampel yang perimbangannya mengikuti perimbangan sub-sub populasi yang pengambilannya dengan menggunakan randomisasi (Riyanto & Hatmawan, 2020). *Proportional random sampling* pada penelitian ini dilakukan dengan cara diundi. Selanjutnya dilakukan pengambilan sampel pada masing-masing *outlet-outlet* minimarket Indomaret yang ada di wilayah Kota Madiun dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah karyawan pada setiap *outlet-outlet* minimarket Indomaret yang diteliti. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti penyerahan kuesioner secara pribadi, melalui surat, dan melalui email. Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan secara langsung kepada responden penelitian dan dibagikan dengan metode *online* yaitu dengan pemanfaatan *Google Form*. Kuesioner yang diberikan sesuai indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian, yaitu *work-life balance*, kecerdasan emosional, *mindfulness* dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Prismaatama yang bekerja di *outlet-outlet* minimarket Indomaret yang ada di wilayah Kota Madiun pada saat dilaksanakannya penelitian ini. Berdasarkan penentuan sampel, jumlah responden penelitian adalah sebanyak 140 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja.

Populasi adalah sekelompok subjek atau data dengan karakteristik tertentu (Noor, 2017). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Prismaatama yang bekerja di *outlet-outlet* minimarket Indomaret yang ada di wilayah Kota Madiun. Menurut informasi dari perusahaan, pada masing-masing *outlet* minimarket Indomaret terdapat 6 orang karyawan toko inti yang meliputi 1 (satu) orang kepala toko, 1 (satu) orang asisten kepala toko, 1 (satu) orang *merchandiser*, 2 (dua) orang kasir, dan 1 (satu) orang pramuniaga. Berdasarkan asumsi tersebut, maka jumlah karyawan PT Indomarco Prismaatama yang bekerja di *outlet-outlet* minimarket Indomaret yang ada di wilayah Kota

Madiun = $36 \times 6 = 216$ orang. Dengan demikian, jumlah populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 216 orang karyawan PT Indomarco Prismatama.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : *margin of error* adalah persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5%).

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{216}{1 + 216(0,05)^2} \\ &= \frac{216}{1,54} = 140,2597 \end{aligned}$$

Ditinjau dari jenis kelamin, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	61	43,6
Perempuan	79	56,4
Jumlah	140	100%

Sumber: data primer diolah

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		140
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,20331204
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,072
	<i>Positive</i>	0,048
	<i>Negative</i>	-0,072
<i>Test Statistic</i>		0,72
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.17, diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,071 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,079	0,284		3,797	0,000
Work-life balance	0,234	0,060	0,331	3,873	0,000
Kec. emosional	0,244	0,072	0,222	3,397	0,001
Mindfulness	0,247	0,067	0,313	3,678	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 7)

Kriteria uji t adalah H_0 jika nilai $\alpha > \text{level of significant } 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < \text{level of significant } 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.20

Uji Determinasi

Tabel 4.22. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,760 ^a	0,578	0,517	0,2055

a. Predictors: (Constant), Mindfulness, Kec. Emosional, Work-life balance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,517 atau 51,7% yang berarti 51,7% kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness*, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 48,3% dijelaskan faktor lain di luar model.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh *independent variable* secara serentak atau simultan terhadap *dependent variable* (Ghozali, 2018). Langkah-langkah uji F (Ghozali, 2018):

- 1) Perumusan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatifnya (H_a)
 H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan.
 H_a = terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai kritis dengan *level of significant* $F = 5\%$
- 3) Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan
 H_0 diterima jika nilai $\alpha > \text{level of significant } 5\%$
 H_0 ditolak jika nilai $\alpha < \text{level of significant } 5\%$

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama di Kota Madiun, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama di Kota Madiun. Jika *work-life balance* tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *work-life balance* rendah, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama di Kota Madiun. Jika kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan rendah, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. *Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama di Kota Madiun. Jika *mindfulness* pada karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *mindfulness* pada karyawan rendah, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

4. *Work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama di Kota Madiun. Kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness*.

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berkaitan dengan berpengaruhnya *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, PT Indomarco Prismatama harus mampu meningkatkan *work-life balance* karyawan sehingga karyawan memiliki kemampuan dalam mengatur pekerjaan maupun urusan keluarga, agar tidak terjadi benturan sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.
 - b. Berkaitan dengan masih adanya karyawan PT Indomarco Prismatama kurang mampu mengendalikan emosi saat mendapatkan tekanan dalam bekerja, adanya karyawan yang merasa beban kerja yang berlebih akan mengurangi waktu karyawan untuk bersama keluarga, dan karyawan belum bersedia berpikir sebelum melakukan tindakan, maka perusahaan perlu mengadakan perbaikan-perbaikan terhadap *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* pada karyawan melalui upaya untuk menciptakan suasana yang mencerminkan adanya *work-life balance* yang baik di tempat kerja, mengadakan berbagai kegiatan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan *mindfulness* karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari fakta lain selain *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *mindfulness* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya: lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi.
 - c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan instrumen penelitian selain kuesioner sebagai alat pengumpulan data pendukung atau penguat temuan penelitian ini. Misalnya, dengan menggunakan teknik wawancara yang disampaikan kepada manajer dan karyawan agar dapat memperkuat temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., ... Salman. (2020). *Human Capital Management*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Adam, S. (2019). *30 Days Pursuit of Happiness: 30 Hari Menuju Mental yang Kuat, Tekad yang Bulat, Pikiran yang Terbuka, dan Hati yang Ikhlas dalam Segala Hal*.

Yogyakarta: Psikologi Corner.

- Adawiah, A., & Asmini. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/17>.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra.
- Ahdiat, A. (2023). *Jumlah Gerai Indomaret dan Alfamart Terus Bertambah Sampai 2022*. Retrieved from Katadata.co.id website: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/11/jumlah-gerai-indomaret-dan-alfamart-terus-bertambah-sampai-2022>.
- Amaliyah, & Triwastuti, R. (2023). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Aprilia, A. H. Z. C. (2022). *Mindfulness: Fokus Hidup Di Saat ini*. Retrieved July 18, 2023, from Kementerian Keuangan Republik Indonesia website: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-bandaaceh/baca-artikel/15157/Mindfulness-Fokus-Hidup-Di-Saat-ini.html>.
- Aydogmus, C. (2022). Mindfulness and Job Performance: The Mediating Role of Self-Esteem. *Trends in Business and Economics*, 36(4), 315–324. <https://doi.org/10.5152/tbe.2022.947362>.
- Azhar, A. W., & Nasrun, H. (2020). *Menulis Laporan Penelitian Bagi Peneliti Pemula*. Padang: Insan Cendekia Mandiri.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>.
- Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 138–145. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1648>.
- Calen, & Theng, B. P. (2022). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)*. Medan Sunggal: Merdeka Kreasi Group.

- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Damanik, L. G. S., Ginting, P., & Siahaan, E. (2022). The Influence of Work Life Balance, Organizational Culture, and Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(3), 28578–28587. Retrieved from <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/6956>.
- Danudiredja, E. D., & Sugandi. (2018). *Perspektif Kepemimpinan Ideal*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Darman, & Adha, W. M. (2021). The Effect of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Competence and Employees Performances. *Jurnal Manajemen*, XXV(2), 222–239. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i2.737>.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. N. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarto, B. H., Hartawan, I. M., Maria, I., Ramadan, M. P., Utami, R. D., Ndeot, F., ... Mandalora, S. (2023). *Perkembangan PAUD Multiperspektif*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Keengwe, J., & Byamukama, R. (2019). *Handbook of Research on Promoting Higher-Order Skills and Global Competencies in Life and Work*. Philadelphia: IGI Global.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Ma'ruf, H. (2019). *Pemasaran Ritel*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Machali, I., & Hidayat, A. (2016). *The Handbook of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia* (Edisi Kedu). Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Ket). Bandung: Rosda.
- Maria, Ahmadi, L. P., Setiawan, R. A. K., Tabun, M. A., Syakbani, B., Sudarni, A. A. C., ... Akib, S. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.

Pers.

- Muthukumar, M., Savitha, R., & Kannadas, P. (2014). Work Life Balance. *Global Journal of Finance and Management*, 6(9), 827–832. <https://doi.org/10.1097/AOG.0b013e31823c026d>.
- Nainggolan, L. E., Purba, B., Sudarmanto, E., Nainggolan, P., Hasibuan, A., Simarmata, H. M. P., & Damanik, D. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Puswiartika, D. (2022). *Mindfulness in Everyday Life: Teknik Praktis Mindfulness untuk Menjaga Kesehatan Mental*. Bandung: Unpad Press.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rizaty, M. A. (2022). Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja sebagai Tenaga Penjualan. Retrieved July 26, 2023, from Katadata.co.id website: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmatulloh, Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, Mindfulness Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Surabaya. *Ventura: Journal of Economics, Business, & Accountancy*, 1(1), 1–11. Retrieved from <http://eprints.perbanas.ac.id/10156/>.
- Sahir, S. H., Fadhli, M., Sudirman, A., Hasibuan, A., Sherly, S., Revida, E., ... Purba, S. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Med: Yayasan Kita Menulis.
- Sari, A. R., & Prijanto, B. (2022). *Hubungan Kausalitas: Etika Profesi, Etika Manajerial, dan Elemen Modal Intelektual dengan Kualitas Audit*. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Widada, & Aruman, E. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. Bogor: IPB Press.
- Winarni, E. W. (2018). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuliani, M. (2021). *Cerdas dalam Coaching: Menggali Potensi Pribadi Coachee dengan Memaksimalkan Kecerdasan Emosi Kita*. Malang: Media Nusa Creative.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Zuhriatusobah, J., Yudha, E. K., Rahayu, Y., & Achmad, W. (2023). Work Life Balance Strategy to Improve Employee Performance at PT XYZ. *Central European Management Journal*, 31(2), 94–105. <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.31.2.11>.