



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation

Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142

Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

APAKAH EMPLOYEE ENGAGEMENT YANG BAIK DIPENGARUHI KESEIMBANGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL, BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE?

Mochamad Soelton^{1*}, Ganda Permana Ketaren², Chairiel Oktaviar³, Tri Wahyono⁴, Erna Sofriana Imaningsih⁵, Eko Tama Putra Saratian⁶

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, soelton@mercubuana.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, gandaketaren@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, chairiel.oktaviar@mercubuana.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, tri_wahyono@mercubuana.ac.id

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, esofriana@gmail.com

⁶Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, etpsaratian@gmail.com

ABSTRACT

In this era of globalization, all companies must be ready and monitor themselves in order to be able to answer all challenges in the future and achieve their goals successfully. This process is very important for companies to have human resources who show their best work performance. Human resources, in this case, are employees who always play an active and dominant role in every company activity. To reach this level, the company needs a human resource management, one of whose functions is for employees to have high performance and will make it easier for the company to reach. This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence, Workload, Work-Life Balance on Employee Engagement at PT Salim Ivomas Pratama. Data collection techniques in the form of questionnaires using the ordinal scale. This research was conducted on 145 respondents using a quantitative descriptive approach and hypothesis testing. For this reason, the data analysis method used is statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The results of this study indicate that partially and simultaneously, the variable Emotional Intelligence, Workload and Work-Life Balance Influences Employee Engagement at PT Salim Ivomas Pratama. Therefore the test results of the research from this study stated that there was a simultaneous influence between the variables of Emotional Intelligence, Workload and Work-Life Balance on Employee Engagement at PT Salim Ivomas Pratama.

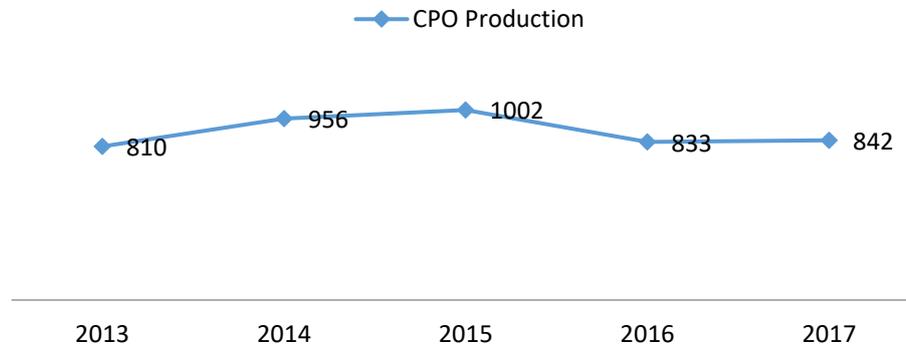
Keywords : Emotional Intelligence, Workload, Work-life Balance

PENDAHULUAN

. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan yang dijalankannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan apapun bentuk dan tipenya, akan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan berfikir, tugasnya juga sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Mangkunegara, 2015; Sapitri, 2016). Sumber daya manusia juga sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam bekerja dan karyawan yang dapat membantu untuk mencapai perusahaan. Apalagi di era masa depan saat ini, dunia selalu berubah, ditandai dengan semakin meningkatnya perkembangan teknologi di segala bidang. Untuk merespon perubahan tersebut, perusahaan dituntut untuk mengelola dan meningkatkan kualitas SDM (kompetensi berbasis SDM) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan SDM kepada SDM yang terlibat dalam proses atau aktivitas perusahaan untuk membentuk SDM berbasis pengetahuan itu. membutuhkan keahlian dan keahlian (Saptarini, 2017; Nurhayati, 2017; Jumadi et al, 2018; Setiawan, 2017).

Saat ini persaingan antar perusahaan dalam era globalisasi semakin tajam dimana perusahaan harus dituntut untuk terus mengembangkan sumber daya manusianya secara proaktif, sehingga potensi yang dimilikinya dapat berkembang secara optimal. Peran dan kepemimpinan karyawan sendiri merupakan aset terpenting dan berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi (Soelton & Nugrahati, 2018; Ramli & Soelton, 2018; Jumadi et al, 2018; Purnama, 2013).Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan, termasuk di dalam perusahaan manufaktur. PT. Salim Ivomas Pratama adalah salah satu perusahaan dari grup Indofood CBP Sukses Makmur, yang mempunyai misi diantaranya ialah menjadi produsen dengan biaya produksi rendah melalui hasil produksi yang tinggi dan operasional yang efektif dan efisien, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, proses produksi dan teknologi secara berkesinambungan. Dalam hal ini, terdapat grafik produktivitas dan profitabilitas dari PT. Salim Ivomas Pratama yang menjelaskan *employee engagement* dan perusahaan.

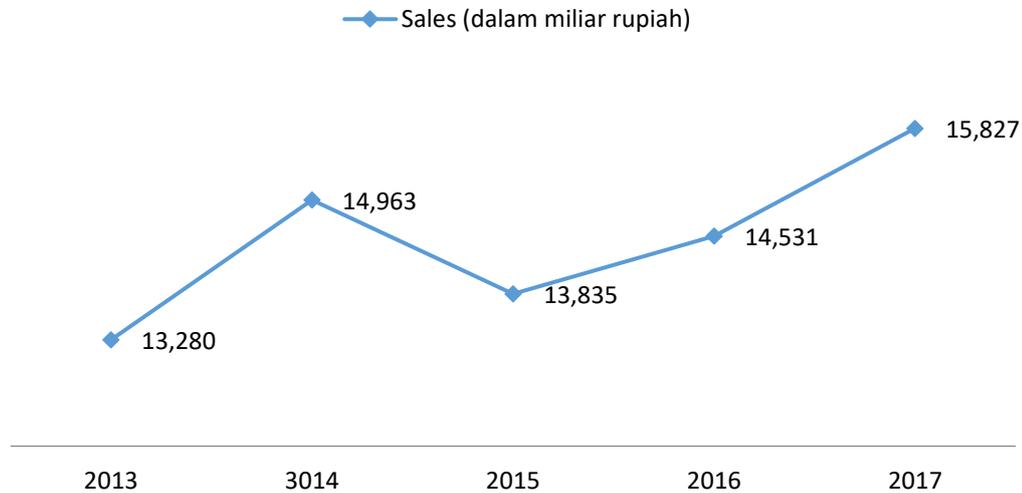
Crude Palm Oil Production



Gambar 1. 1
Produksi CPO (dalam ton)
Sumber: PT. Salim Ivomas Pratama, 2018

Berdasarkan data di atas, produksi minyak sawit mentah mengalami penurunan pada tahun 2016 sebanyak 833 ton produksi CPO yang dihasilkan PT. Salim Ivomas Pratama. Menurut Tan Agustinus Darmawan (2018) selaku plantations SIMP (Salim Ivomas Pratama) menurunnya hasil produksi disebabkan oleh kurangnya tingkat tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan, dalam hal ini perlu adanya peningkatan *employee engagement* di dalam perusahaan.

Penjualan (dalam miliar rupiah)



Gambar 1. 2

Grafik Profitabilitas

Sumber: PT. Salim Ivomas Pratama, 2018

Gambar 2.1 di atas menjelaskan profitabilitas PT Salim Ivomas Pratama pada 5 tahun terakhir kemarin (2013 – 2017). Terlihat pada tahun 2015 profitabilitas PT. SIMP mengalami penurunan yang sangat drastis yang mencatat angka 13.385 miliar rupiah, dibandingkan dengan tahun sebelumnya, selisih penurunan mencapai 1.128 miliar rupiah. Hal ini tentunya harus menjadi fokus dari seluruh karyawan dari PT. SIMP untuk tidak terjadi lagi hal seperti di atas pada selanjutnya.

Diketahui bahwa sebanyak 40% karyawan menjadi bertunangan dan 8% sepenuhnya melepaskan pekerjaan mereka setelah 6 bulan bekerja. Bahkan setelah periode 6 bulan pertama, tingkat keterikatan karyawan menurun hingga 10 tahun masa kerja. Dan pada akhirnya pertunangan mereka menyusut ke tingkat statis. Lebih lanjut, survei yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan konsultan menjelaskan bahwa meskipun karyawan yang dirawat tetap menunjukkan perilaku kepedulian terhadap organisasi dan pekerjaannya, namun mereka merasa kemampuannya tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan dan akan menimbulkan turnover intention (Soelton dan Ramli, 2019; Mugiono et al, 2020; Nanda et al, 2020). Hal ini bisa saja terjadi karena kurangnya kemampuan mengelola kecerdasan emosional, tingginya beban kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan karyawan. Oleh karenanya,

maka timbul keinginan peneliti untuk membuat penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* (Studi Kasus pada PT. Salim Ivomas Pratama).

KAJIAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Goleman (2015), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Salovey dan Mayer dalam Anggita (2014) Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan. Ahmadi (2009) dalam Anggita (2014) juga menambahkan “Perasaan (emosi) ialah suatu keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungan dengan peristiwa mengenal dan bersifat subjektif”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam masyarakat.

Beban Kerja

Munandar (2001) dalam Aliyah (2017), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu Soeprihanto (2003) dalam Oktaviana (2016). Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto, 2003) dalam Oktaviana (2016). Robbins dalam Artadi (2015) menambahkan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Work Life Balance

Situasi atau keadaan dimana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain dapat dikatakan sebagai *work-life balance* (Moore, dalam Moedy, 2013). Hal ini dikemukakan kembali oleh Fisher dalam Syahputra (2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja. Lalu perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan *stress*.

Employee Engagement

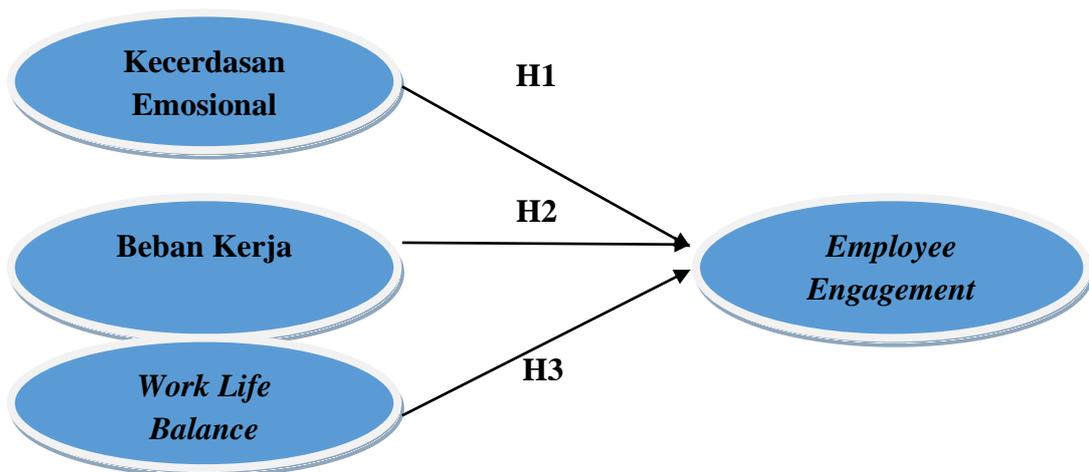
Robinson, Perryman, dan Hayday (2009) dalam Syahputra (2017) mendefinisikan *employee engagement* adalah sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. *Employee engagement* merupakan topik yang hangat diperbincangkan belakangan ini namun *employee engagement* masih belum memiliki suatu definisi yang berlaku untuk umum (Markos, 2010) dalam Sunandar (2017).

Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka di dalam organisasi.

Karyawan yang *engaged* memiliki keterhubungan secara fisik, kognitif, dan emosional dengan peran mereka dalam pekerjaan (Albrecht, 2010). Menurut Schaufeli dan Bakker (2009) dalam Syahputra (2017), *engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan kekuatan, dedikasi, dan absorpsi. Mereka mengatakan bahwa *engagement* merupakan keadaan pikiran dan perasaan yang lebih persisten dan menyeluruh, tidak hanya fokus pada objek kejadian individu atau perilaku tertentu.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh arah penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*. maka rerangka konseptual dapat diambil dengan jalur pemikiran yang tergambar dalam diagram struktur seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Employee Engagement*

Goleman (2015), menyatakan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. kecerdasan emosional diperlukan untuk mengatasi masalah dalam kehidupan dan merupakan dasar yang penting untuk menjadi manusia yang bertanggung jawab, penuh perhatian, produktif serta optimis untuk menghadapi masalah.

Hasil penelitian Mwangi (2014), menunjukkan Kecerdasan emosional mempengaruhi *Employee Engagement*, secara khusus kesadaran organisasi ditunjukkan sebagai kompetensi kecerdasan emosional yang paling signifikan yang terkait dengan semua penyebab keterikatan.

H₁ : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Employee Engagement*

Otaviana (2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan maka tidak menjadi masalah karena para karyawan akan memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga diri. Sebaliknya, apabila karyawan bekerja diatas standar maka beban kerja yang diemban terasa berlebihan sehingga karyawan akan kurang memihak kepada pekerjaannya.

Hasil penelitian Oktaviana (2016) menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan keterlibatan kerja. Semakin tinggi beban kerja yang diterima maka semakin rendah keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan, sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diterima maka semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan.

H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Menurut Frenki (2012), manajer yang unggul bagi karyawan, mencari keseimbangan pekerjaan dan kehidupan untuk karyawannya. Mereka menciptakan lingkungan kerja dimana keseimbangan kerja dan kehidupan yang diharapkan, diaktifkan, dan didukung. Mereka mempertahankan karyawan yang luar biasa ini dengan menerapkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*Work life Balance*). Artinya adalah perusahaan menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan sampai terbentuknya *Engagement* bagi karyawan.

Hasil penelitian Frenki (2012), *work life balance* dan *employee engagement* secara simultan berkontribusi signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bertahan, semakin tinggi tingkat *work life balance* karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *employee engagement*.

H₃ : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

METODOLOGI PENELITIAN

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini waktu penelitian sudah dimulai sejak June sampai dengan Nopember 2020. Untuk memperoleh data guna penyusunan penelitian ini, peneliti memilih lokasi atau tempat penelitian pada PT. Salim Ivomas Pratama Jakarta. Dengan responden adalah sebanyak 218 orang karyawan yang bekerja, akan tetapi dalam penelitian ini jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 145 kuesioner guna untuk menambah tingkat

validasi terhadap masing-masing variabel, menggunakan teknik *Convenience sampling*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dengan alat analisis Smart-PLS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dimana pengolahan datanya menggunakan program PLS Partial Least Square (Smart - PLS) versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah Ha1, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* PT Ivomas Pratama. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016; Sari, 2015; Criss, 2011; Wulandari & Ratnaningsih, 2017) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hal tersebut dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah Ha2, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* PT Ivomas Pratama. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016; Prestiana & Purbandini, 2012; Widyasari, 2010; Rahayuningsih, Wahyudi & Sunarso, 2016); Oktaviana (2016) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hal tersebut dapat dikatakan bahwa *work life balance* memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05,

maka hipotesa yang diterima adalah Ha3, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* PT Ivomas Pratama. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian (Saratian et al, 2019; Soelton et al, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Maslach and Jackson, 2018; Soelton and Atnani , 2018; Malyadi dan Putra, 2010; Griffin, 2010; Frenki, 2012) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT Ivomas Pratama.
2. Beban Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT Ivomas Pratama.
3. *Work life Balance* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT Ivomas Pratama.

Saran

1. Saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak atasan agar bisa melihat beban pekerjaan yang telah didapatkan oleh karyawannya dengan tidak berlebihan serta menciptakan lingkungan yang lebih santai dan mendukung, sehingga mental karyawan dalam bekerja dapat teratasi.
2. Dapat dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan dapat memperbaiki lingkungan kerja atau diadakan mutasi agar tidak adanya kejenuhan di dalam bekerja.
3. Pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan dapat mempertimbangkan berapa gaji yang di terima oleh karyawannya sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dan risiko yang di dapatkannya.
4. Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, *Work Life Balance* dan *Employee Engagement*, agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti Lingkungan Kerja, *Burnout*, *Turnover Intention* dan *Self Esteem* sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden di objek penelitian yang berbeda.

REFERENSI

- A Nanda, M Soelton, S Luiza, ETP Saratian. 2020. The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (225-231). www.atlantispress.com
- AL Susanty, M Soelton, B Wahyudiono, BY Abadi, B Hatmo. 2019. Membentuk Kinerja Karyawan Dengan Meminimalkan Perilaku Mengeluh Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5 (No 2, Juli 2019), 226-288
- Albrecht, S. L. (2010). *Research and Practice. Handbook of Employee Engagement Perspective, Issues*. UK: MGP Books Group.
- Aliyah, Hikmatul. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal DINAMIKA* Vol. 3 No. 1 – Juni 2017 ISSN:2460-3643.
- Anggita, Genovida. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Metriko Utama Widjaja. Skripsi. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Deshwal, Shavita. (2015). Impact of Emotional Intelligence on Employee Engagement. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. 2(3): 255-256.
- Finney, Martha, I. (2010). *Engagement: Cara pintar mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan*. Jakarta: PPM.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal Ofoccupational Health Psychology*. American Psychological Association, 14 (4).
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lazar, L., Osoian,C., & Ratin,P. (2010). *The Role of Work-Life Balance Practice in Order to Improve Organizational Performance*. *European Research Studies*. 13(1).
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McLeod, Jr., Raymond; Schell, George P. (2009). *Sistem Informasi Manajemen (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moedy, D. M. R. (2013). Analisis work-life balance, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan (burnout) dan kepuasan kerja pada

- dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Thesis. *E-journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Mwangi, Igoki. Caroline. (2014). Emotional Intelligence Influence on Employee Engagement Sustainability in Kenyan Public Universities. *International Journal of Academic Research in Public Policy and Governance*. January 2014, Vol. 1, No. 1 ISSN 2312-4040
- Riduwan. (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Saputri, Edwina., & Prabowo, Sumbodo. (2015). *Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja*. *Psikodimensia* Vol. 14 No. 1, Januari– Juli 2015, 97-115.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept (Electronic version)*. *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York.
- Singh, Preeti., & Khanna, Parul. (2011). *Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention*, Lachoo Management. Vol. 2 (2)
- Soelton, M., P Amaelia, H Prasetyo. 2020. *Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees*. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (167-174). atlantis-press.com
- Soelton, M., S Himawan, L Fazriyanti, S Ria, I Gustiawan. 2018. *Visionary Leadership Structure: Stress Levels On Performance In Technology and Communications Industry*. *Forum Manajemen Indonesia 10-Palembang*. 10 (November 2018), 508
- Soelton, M., L Yuliana. 2018. *Effect of Organizational Culture, Organization Commitment, and Work Loyalty on Employee Performance in Manufacture Industry*. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., NN Syamsu, N., Andesna, L Linggarnusantra, P Pebriani. 2019. [Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout sebagai Variabel Intervening](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 5 (1), 1-13
- Soelton, M., ETP Saratian, AJ Ali, S Anah, IAA Yosef. 2019. *IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ENGINEERING AND CONSTRUCTION INDUSTRIES*. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 20, Issue 5, December 2019. 167-171 ISSN 2289-1560
- Soelton, M., D Hardianti, S Kuncoro, J Jumadi. 2020. *Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries*. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (46-52). www.atlantis-press.com

- Soelton, M., PA Lestari, H Arief, RL Putra. 2020. The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (185-190). www.atlantis-press.com
- Somech , A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra role behavior in school: The relationship between job satisfaction, sense of efficacy and teacher extra role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649 - 659.
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli. Y., Syah. T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place. *Archives of Business Research*, 8(5). 33-48 Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8139.
- Soelton, M., Visano, N. A., Aulia, I. N., Rohman. F., Abadi. Y. B., & Adelia, D. (2020). Factors That Affect The Masinical Productivity In The Indonesian Railway Industry. *Archives of Business Research*, 8(5). 49-62. Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8183.
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rochman, F., Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels on Performance in Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7 (2), 72-81, DOI: 10.14738/abr.72.6131.
- Soelton, M & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 5 (3)
- Soelton, M., Umar, M. (2018). Recognizing How The Time Demands of Work Influences the Turn Over Intention in Banking Industry. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 12 (19)
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Soelton, M., & Nugrahati, T. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Coping Stress and Anxiety. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Rakasidhi, J. (2018). How to Implementation Organization Citizenship Behaviors with performance on Accident insurance service. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 10(15), 10-16.
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 17, Issue 5 (December) ISSN 2289-1560

- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rohman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels On Performance In Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7(2).
- Soelton & Anggraeni. (2018). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Psikis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MEGATAMA MANDIRI Cabang Honda Pondok Indah”. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta*. 8(2), 21-53.
- Soelton & Riyadhus. (2018). *Effect of Work Stress and Workload on Labor Employee Performance in Aqua Danone Indonesia*. *Jurnal Manajemen Universitas Mercu Buana*. Vol. 3 No.10.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2013). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tilomi, Arfan. A., & Masaong, A.K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang)*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, Eka., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Berakreditasi A. *Jurnal Empati*, Januari 2017, Volume 6 (1), 133-138.