BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Mahasiswa

1. Definisi Mahasiswa

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2026) mahasiswa adalah individu yang sedang menempuh pendidikan di jenjang perguruan tinggi, seperti universitas, institut, atau akademi. Undang-Undang (UU) Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (2012) tercantum pada pasal 1 ayat 15 menyatakan bahwa mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi.

Menurut Siswoyo (dalam Fikri, 2022) mendefinisikan mahasiswa sebagai individu yang sedang menjalani proses pendidikan di tingkat perguruan tinggi, baik yang bersifat negeri maupun swasta atau institusi lain yang setara dengan perguruan tinggi. Mahasiswa diharapkan memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kemampuan berpikir yang cermat, dan perencanaan yang matang dalam bertindak. Kemampuan berpikir kritis serta bertindak dengan cepat dan akurat merupakan karakteristik yang umumnya dimiliki oleh setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip saling mendukung.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa merupakan individu yang sedang menjalani proses pendidikan formal di jenjang perguruan tinggi, baik pada lembaga negeri maupun swasta, yang dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir kritis, intelektualitas tinggi, serta kecakapan dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Dalam perkembangannya,

tidak sedikit mahasiswa yang menjalankan peran ganda, yakni sebagai peserta didik sekaligus individu yang aktif bekerja untuk memenuhi kebutuhan finansial maupun mengembangkan pengalaman professional. Kondisi tersebut menuntut mahasiswa untuk mampu mengelola waktu dan energi secara bijak agar tanggung jawab akademik maupun pekerjaan dapat terpenuhi secara seimbang.

2. Ciri – Ciri Mahasiswa

Menurut Kartono (dalam Ulfa, 2010 sebagaimana yang tercantum dalam Carsel, 2020), mahasiswa adalah bagian dari masyarakat yang memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu :

a. Mempunyai kemampuan dan peluang untuk menempuh pendidikan tinggi, sehingga dapat dianggap sebagai kaum inteligensia.
b. Diharapkan agar dapat berperan sebagai pemimpin yang berkapasitas dan terampil, baik dalam masyarakat maupun di lingkungan kerja. Hal ini merupakan konsekuensi dari peluang belajar yang mereka miliki.
c. Diharapkan dapat menjadi daya penggerak yang aktif dalam proses modernisasi.
d. Diharapkan dapat memasuki dunia kerja dengan kualitas dan profesionalisme yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan mengenai ciri-ciri mahasiswa di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa merupakan individu yang tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan secara akademis, tetapi juga diharapkan mampu menjalankan peran strategis dalam masyarakat dan dunia kerja.

Kompleksitas tuntutan terbesar semakin bertambah ketika mahasiswa memilih untuk menjalani peran ganda sebagai pelajar sekaligus pekerja. Kondisi ini mengharuskan mahasiswa bekerja untuk mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara proporsional antara tuntutan akademik dan tuntutan pekerjaan, sehingga keduanya dapat berjalan secara seimbang tanpa saling mengorbankan satu sama lain.

3. Peran Mahasiswa

Menurut Supriantino (2024), terdapat 4 (empat) peran penting mahasiswa yang merupakan harapan dari masyarakat, yakni peran sebagai *agent of change*, *social control*, *iron stock*, dan *moral force*. Keempat peran tersebut perlu dipahami dan dijalankan secara proporsional agar mahasiswa dapat memberikan kontribusi.

a. *Agent of Change* (Agen Perubahan)

Mahasiswa sebagai *agent of change* memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong perubahan ke arah yang lebih baik di tengah-tengah masyarakat. Dalam konteks inilah mahasiswa hadir bukan sekedar sebagai penonton, melainkan sebagai pelaku utama yang bertanggung jawab untuk mendorong dan mewujudkan perubahan tersebut (Syaiful, 2023).

b. *Social Control* (Kontrol Sosial)

Social control merupakan peran mahasiswa sebagai pengawas dan pengontrol jalannya kehidupan sosial, budaya, dan birokrasi di masyarakat. Dalam peran ini, mahasiswa bukan sekadar pengamat melainkan pelaku aktif

yang harus bersikap kritis dan proaktif (Duru & Sugiyanto, 2021). Mahasiswa selayaknya berani memberontak terhadap kebusukan-kebusukan dalam birokrasi dan menyampaikan temuan serta ide perbaikan secara logis dan santun.

c. *Iron Stock* (Generasi Penerus yang Tangguh)

Iron stock berarti mahasiswa diharapkan menjadi individu-individu yang kuat dan berakhlak mulia, mampu menggantikan generasi-generasi yang telah ada sebelumnya (Muller dkk., 2011). Untuk memenuhi peran ini, mahasiswa tidak cukup hanya menjadi akademisi intelektual, tetapi juga harus memiliki pengalaman kepemimpinan dan memperkaya diri sendiri dengan pengetahuan keprofesian maupun kemasyarakatan, sehingga ketika lulus mampu memosisikan diri dengan baik di tengah masyarakat (Supriantino, 2024).

d. *Moral Force* (Suri Tauladan)

Moral force merupakan peran mahasiswa sebagai teladan dan penegak nilai moral di tengah masyarakat. Menurut Gray dan Graham (2018) mahasiswa dituntut untuk memiliki akhlak yang baik karena segala tingkah laku, tutur kata, dan tindakannya selalu diamati oleh masyarakat. Peran *moral force* ini sejatinya menjadi pondasi yang menopang ketiga peran lainnya : tanpa landasan moral yang kuat, peran sebagai *agent of change*, *social control*, dan *iron stock* tidak dapat dijalankan secara optimal (Supriantino, 2024).

Berdasarkan pemaparan peran mahasiswa di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa mengemban peran yang kompleks dan multidimensional dalam kehidupan bermasyarakat. Keempat peran tersebut merupakan satu kesatuan yang saling menopang dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Oleh karena itu, mahasiswa dituntut untuk tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga matang secara moral, kritis secara sosial dan tangguh secara karakter, sehingga mampu memenuhi harapan masyarakat sebagai generasi penerus yang berkualitas dan berintegritas.

4. Mahasiswa Bekerja

Menurut Wiltshire (dalam Rembune dkk., 2022) mendefinisikan kerja atau pekerjaan sebagai suatu konsep yang selalu berubah dengan berbagai sinonim dan definisi, merujuk pada pentingnya aktivitas, waktu, serta usaha yang dikeluarkan, serta imbalan yang diterima. Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang mengandung empat unsur, yaitu rasa kewajiban, pengeluaran energi, pengalaman mewujudkan atau menciptakan sesuatu, dan diterima atau disetujui oleh masyarakat (Powell dalam Lubis, 2020). Terdapat berbagai alasan yang mendorong mahasiswa untuk menjalani kuliah sembari bekerja. Alasan paling utama berkaitan dengan aspek finansial, yaitu untuk memperoleh penghasilan guna membiayai pendidikan dan kebutuhan sehari-hari serta meringankan beban keluarga. Selain itu, alasan lainnya mencakup penggunaan waktu luang karena jadwal perkuliahan yang tidak padat, keinginan untuk hidup secara mandiri agar tidak bergantung kepada orang lain atau orang tua, serta mencari pengalaman

yang berharga di luar lingkungan perkuliahan, menyalurkan hobi dan macam-macam alasan lainnya (Mardelina & Muhson, 2017).

Di sisi lain, adanya konflik peran antara kuliah dan bekerja dapat menjadi sumber stres. Mahasiswa yang menempuh pendidikan sambil bekerja diharuskan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang mencakup pengelolaan waktu antara kegiatan kuliah dan pekerjaan, kedisiplinan dalam aspek perkuliahan maupun dalam pekerjaan, serta menjaga kesehatan fisik, karena harus membagi peran antara menjadi seorang mahasiswa dan karyawan (Wang & Li, 2022). Pilihan untuk kuliah sambil bekerja tentunya memiliki manfaat, risiko, dan efek tersendiri bagi keberlangsungan pendidikan mahasiswa.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan mahasiswa yang bekerja adalah seseorang yang berstatus mahasiswa dan juga seorang pekerja. Ada banyak hal yang melatarbelakangi seorang mahasiswa bekerja seperti membantu orang tua dalam biaya kuliah, mencari pengalaman, mengisi waktu luang dan cara hidup mandiri.

B. *Work-Life Balance*

1. Definisi *Work-Life Balance*

W*ork-life balance* merupakan konsep yang menjelaskan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Konsep ini berkembang sebagai respons terhadap meningkatkan kompleksitas peran individu di era modern, di mana seseorang

tidak hanya dituntut untuk berfungsi secara optimal dalam pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan personal dan sosialnya.

Menurut Greenhaus dan Allen (2011) *work-life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasa terlibat dan puas secara seimbang dalam peran kerja dan peran keluarga. Definisi ini menekankan bahwa keseimbangan tidak semata-mata diukur dari pembagian waktu yang sama antara dua domain, melainkan dari tingkat keterlibatan psikologis serta kepuasan yang dirasakan individu dalam menjalankan kedua peran tersebut. Artinya, tercapai ketika individu mampu mengelola tuntutan peran tanpa mengalami konflik yang berkepanjangan dan tetap merasakan kepuasan pada masing-masing domain kehidupan.

Sirgy dan Lee (2023) menempatkan *work-life balance* dalam perspektif kualitas kehidupan, yaitu kondisi ketika individu mampu menjalankan berbagai peran dan domain kehidupan secara seimbang serta meminimalkan konflik peran. Keseimbangan mencakup keterlibatan dalam kehidupan kerja dan nonkerja, pemenuhan kebutuhan pada berbagai domain, serta upaya menjaga agar tuntutan satu domain tidak secara berlebihan menghambat domain lainnya. Perspektif ini menekankan bahwa *work-life balance* bukan sekedar pembagian waktu, tetapi bagaimana individu dapat berfungsi secara optimal dalam keseluruhan kehidupan. Dalam penelitian mahasiswa yang bekerja *part time*, kerangka tersebut relevan karena subjek menjalankan setidaknya tiga domain utama, yaitu akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu,

keseimbangan dipahami sebagai kemampuan mempertahankan keterlibatan dan keberfungsian pada berbagai domain dengan konflik peran yang dapat dikelola.

Berdasarkan paparan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahawa *work-life balance* merupakan kondisi keseimbangan yang bersifat subjektif dan dinamis, yang mencakup aspek keterlibatan, kepuasan, pengelolaan batas peran, serta interaksi timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya kemampuan individu dalam mengintegrasikan berbagai peran seacara harmonis guna mencapai kesejahteraan psikologis dan keberfungsian yang optimal.

2. Aspek – Aspek *Work-Life Balance*

Menurut Fisher dkk. (2009), *work-life balance* dipahami melalui dua dimensi utama yaitu *interference* (gangguan), dan *enhancement* (peningkatan) yang bersifat dua arah (*bidirectional*), yakni dari pekerjaan ke kehidupan pribadi dan sebaliknya. Empat aspek tersebut meliputi :

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan menghambat pemenuhan peran atau aktifitas personal. Misalnya, waktu, energi, dan konflik peran yang tersita oleh pekerjaan sehingga menghambat aktivitas pribadi atau keluarga.

b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, yaitu ketika tanggung jawab personal mengambat efektifitas individu dalam bekerja. Misalnya,

masalah keluarga yang memengaruhi konsentrasi dan efektifitas di tempat kerja.

c. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Peran pekerjaan yang meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, misalnya melalui peningkatan suasana hati, energi, atau keterampilan.

d. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Peran kehidupan pribadi yang meningkatkan kualitas kinerja di tempat kerja, seperti dukungan keluarga atau pengalaman personal yang memperkaya kompetensi kerja.

Berdasarkan pemaparan apek-aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* menurut Fisher dkk. (2009) merupakan konstruk multidimensional yang tidak hanya mencakup potensi konflik antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mengakui adanya pengaruh yang bersifat saling memperkuatkan di antara keduanya. Keempat aspek tersebut mencerminkan hubungan yang bersifat resiprokal dan bidireksional, di mana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling menghambat maupun saling meningkatkan kualitas satu sama lain. Oleh karena itu, pencapaian *work-life balance* yang optimal mensyaratkan minimalisasi gangguan antardomain sekaligus optimalisasi peran peningkatan (*enhancement*) dari masing-masing domain, sehingga individu dapat berfungsi secara efektif baik dalam kapasitas professional maupun personal.

3. Faktor – Faktor *Work-Life Balance*

Beberapa ahli telah mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya *work-life balance* pada individu. Mcdonald dan Bradley (2005) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi *work-life balance*.

a. *Time Balance*, yang berkaitan dengan proporsi waktu yang dialokasikan individu antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
b. *Involvement Balance*, yang berisi rencana kegiatan di mana ketidakseimbangan dapat terjadi apabila individu lebih banyak mendedikasikan kegiatannya untuk kepentingan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang diperuntukkan bagi kehidupan pribadi.
c. *Burnout*, yang merupakan kondisi menurunnya kapasitas dan efisiensi produktivitas kerja individu akibat tuntutan yang berlebihan.

Menurut Poulose dan Sudarsan (dalam Fiernaningsih dkk., 2024) mengklasifikasikan faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* ke dalam empat kategori.

1. Faktor individu, yang mencakup kondisi internal dalam diri individu, seperti tipe kepribadian dan kecerdasan emosional.
2. Faktor organisasi, yang meliputi dukungan organisasi, iklim kerja, pengaturan kerja, serta konflik peran yang dialami individu di lingkungan kerjanya.

3. Faktor lingkungan, yang berkaitan dengan aspek pengasuhan anak, dukungan keluarga, dukungan pasangan hidup, dukungan orang tua, serta tuntutan dari lingkungan personal maupun keluarga.
4. Faktor sosial, yang mencakup variabel demografis dan situasional seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, jenis pekerjaan, status sebagai orang tua, tingkatan jabatan, pengalaman kerja, tingkat penghasilan, serta tipe struktur keluarga.

Berdasarkan pemaparan faktor-faktor *work-life balance* di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari dalam maupun luar diri individu. Mcdonald dan Bradley (2005) menekankan bahwa keseimbangan tersebut sangat ditentukan oleh bagaimana individu mengelola waktu, menyusun rencana kegiatan, serta kemampuannya dalam menghadapi kelelahan akibat tuntutan pekerjaan. Senada dengan hal tersebut, Poulose dan Sudarsan (dalam Fiernaningsih dkk., 2024) memperluas cakupan faktor-faktor tersebut dengan mengklasifikasikannya ke dalam empat dimensi, yakni faktor individu, organisasi, lingkungan, dan sosial. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pencapaian *work-life balance* bukan semata-mata ditentukan oleh kondisi internal individu, melainkan juga dipengaruhi secara signifikan oleh konteks organisasional, lingkungan keluarga, serta latar belakang sosial dan demografis individu yang bersangkutan.

4. Manfaat *Work-Life Balance*

Sebuah naungan dapat membentk sebuah kebijakan *work-life balance* atau biasa disebut dengan *work-life balance policy* agar dapat membantu karyawannya untuk menyeimbangkan peran di pekerjaan dan luar pekerjaan. Menurut Lazar (dalam Pangemanan dkk., 2017) manfaat *work-life balance* bagi sebuah naungan tersebut atau perusahaan adalah :

a. Mengurangi kemangkiran (*absenteeism*)
b. Mengurangi keterlambatan (*lateness*)
c. Meningkatkan produktivitas dan citra perusahaan
d. Meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan
e. Mengurangi *turnover staff*.

Selain bermanfaat bagi perusahaan, *work-life balance* juga bermanfaat untuk karyawan. Manfaat tersebut adalah :

1. Semakin tinggi keamanan kerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
4. Mengurangi tingkat stres kerja
5. Meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan manfaat dari *work-life balance* adalah pegawai merasakan kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja, meningkatnya kontrol terhadap *work life environment*,

berkurangnya tingkat stres kerja, semakin meningkatnya kesehatan fisik maupun mental.

5. Ciri – Ciri *Work-Life Balance* yang Buruk

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diidentifikasi melalui berbagai ciri yang tampak pada individu, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial. Beberapa ahli telah meneliti dan mengklasifikasikan ciri-ciri tersebut sebagai berikut.

a. Masalah Kesehatan Fisik dan Mental

Salah satu ciri paling mencolok dari *work-life balance* yang buruk adalah munculnya masalah kesehatan fisik dan mental. Maslach dan Jackson (1981) menjelaskan masalah tersebut merupakan sindrom psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi akibat stressor kronis di lingkungan kerja. Dampak dari masalah fisik dan mental mencakup kelelahan kronis, gangguan fisik, serta masalah emosional (Maslach dkk., 2001).

b. Waktu Pribadi Terkorban

Ciri kedua dari *work-life balance* yang buruk adalah terkorbannya waktu pribadi, termasuk waktu bersama keluarga, teman, dan aktivitas hobi. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan fenomena ini melalui konsep *time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang dialokasikan untuk satu peran (misalnya pekerjaan) secara langsung mengurangi waktu yang tersedia untuk peran lain misalnya keluarga.

c. Pekerjaan Dibawa ke Rumah

Ciri ketiga adalah kebiasaan membawa pekerjaan ke rumah, baik dalam bentuk memeriksa surel kerja, menerima panggilan telepon terkait pekerjaan, maupun menyelesaikan tugas kantor di luar jam kerja resmi. Perilaku ini berkaitan erat dengan konsep *strain-based conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu konflik yang terjadi ketika tekanan atau stress yang dialami dalam satu peran menghalangi kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan peran lainnya.

Frone dan Russell (1992) dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa kecenderungan membawa pekerjaan ke rumah berkorelasi signifikan dengan tingkat stress yang lebih tinggi, kepuasan keluarga yang lebih rendah, serta meningkatnya konflik antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di era digital saat ini, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin kabur akibat kemudahan akses teknologi komunikasi, sehingga fenomena ini semakin umum terjadi dan semakin sulit dikendalikan oleh individu.

d. Sulit Rileks dan Melepaskan Diri dari Pikiran Pekerjaan

Individu dengan *work-life balance* yang buruk seringkali mengalami kesulitan untuk rileks dan bersantai, bahkan saat sedang berada dalam waktu luang. Mereka cenderung merasa bersalah atau gelisah ketika tidak bekerja, serta terus menerus memikirkan pekerjaan meskipun secara formal sudah berada di luar jam kerja. Greenhaus dan Beutell (1985) mengategorikan hal ini sebagai bagian dari *stain-based conflict*, di mana ketegangan yang bersumber dari pekerjaan terbawa ke ranah kehidupan pribadi dan

menganggu kemampuan pemulihan psikologis (*psychological detachment*) individu.

e. Kinerja dan Produktivitas Menurun

Paradoks yang sering terjadi pada individu dengan *work-life balance* yang buruk adalah menurunnya kinerja dan produktivitas kerja, meskipun mereka menghabiskan lebih banyak waktu dan energi untuk bekerja. Maslach dkk. (2001) menjelaskan bahwa berkurangnya rasa pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*), secara langsung termanifestasi dalam bentuk produktivitas yang menurun, sulit berkonsentrasi, sering membuat kesalahan, dan hilangnya motivasi untuk bekerja.

f. Mengabaikan Perawatan Diri

Ciri keenam dari *work-life balance* yang buruk adalah diabaikannya perawatan diri (*self-care*). Hal ini meliputi berkurangnya aktivitas olahraga, pola makan yang tidak teratur dan tidak sehat, serta kualitas dan kuantitas tidur yang tidak memadai. Soleimani dkk. (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa individu dengan *work-life balance* yang rendah secara konsisten menunjukkan tingkat aktivitas fisik yang lebih rendah, kualitas tidur yang buruk, dan kondisi kesehatan umum yang lebih buruk dibandingkan dengan mereka yang memiliki keseimbangan yang baik.

g. Hubungan Sosial yang Merenggang

Ciri terakhir adalah merenggangnya hubungan sosial, baik dengan pasangan, keluarga, maupun teman-teman. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik peran yang terjadi akibat *work-life imbalance*

secara signifikan mengurangi waktu dan energi yang tersedia bagi individu untuk berinteraksi dan membina hubungan dengan orang-orang terdekatnya. Akibatnya, kualitas hubungan interpersonal menurun dan rentan mengalami ketegangan.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan ciri-ciri *work-life balance* yang buruk ada tujuh ciri utama. Pertama, munculnya masalah kesehatan fisik dan mental. Kedua, terkorbannya waktu pribadi karena waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan mengurangi waktu bersama keluarga dan aktivitas pribadi. Ketiga, kebiasaan membawa pekerjaan ke rumah yang memperburuk tingkat stress dan menurunkan kepuasan keluarga. Keempat, sulitnya rileks dan melepaskan diri dari pikiran pekerjaan meskipun sedang berada di waktu luang. Kelima, Menurunnya kinerja dan produktivitas yang paradoks terjadi meski individu menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja. Keenam, diabaikannya perawatan diri seperti olahraga, pola makan, dan kualitas tidur. Ketujuh, merenggangnya hubungan sosial dengan pasangan, keluarga, dan teman akibat berkurangnya waktu dan energi untuk berinteraksi.

C. *Emotional Intelligence*

1. Definisi *Emotional Intelligence*

Menurut Goleman (2026) mendefinisikan *emotional intelligence* adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Goleman (2026) menegaskan bahwa *emotional intelligence* bukanlah sesuatu yang bersifat bawaan dan tetap seperti kecerdasan intelektual (IQ), melainkan sebuah kemampuan yang dapat dipelajari, dilatih, dan dikembangkan sepanjang hidup. Lebih jauh Goleman (2026) berpendapat bahwa keberhasilan seseorang dalam kehidupan tidak semata-mata ditentukan oleh seberapa cerdas seseorang secara intelektual, tetapi justru sangat dipengaruhi oleh sejauh mana individu tersebut mampu memahami dan mengelola emosinya sendiri serta membangun hubungan yang sehat dengan orang lain, Dengan kata lain, *emotional intelligence* menjadi fondasi penting dalam membentuk individu yang tidak hanya cerdas secara kognitif, tetapi juga matang secara emosional dan mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupan sosialnya.

Menurut Salovey dan Mayer (1990) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan seseorang untuk memonitor perasaan serta emosi diri sendiri dan orang lain, untuk mendiskriminasi emosi-emosi tersebut, dan untuk menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakannya. Dengan kata lain, *emotional intelligence* bukan sekedar kemampuan merasakan emosi, melainkan melibatkan proses yang lebih kompleks dan bertahap, dimulai dari kesadaran seseorang terhadap kondisi emosional yang sedang dialami oleh dirinya sendiri maupun yang ditampilkan oleh orang-orang disekitarnya.

Berdasarkan pemaparan definisi *emotional intelligence* menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* merupakan suatu kemampuan kompleks yang mencakup kapasitas individu dalam mengenali, memahami, memantau, dan mengelola emosi, baik yang berasal dari dalam diri

sendiri maupun yang ditampilkan oleh orang lain. Goleman (2026) menekankan bahwa kemampuan ini bersifat dinamis dan dapat dikembangkan, serta memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan individu dalam kehidupan pribadi maupun sosial, bahkan peran kecerdasan intelektual. Selain itu, Salovey dan Mayer (1990) melengkapi pemahaman tersebut dengan menegaskan bahwa *emotional intelligence* tidak hanya berhenti pada tahap merasakan emosi, tetapi juga melibatkan proses mendeskriminasi dan memanfaatkan informasi emosional sebagai landasan dalam mengarahkan pikiran dan tindakan secara adaptif. Secara keseluruhan, *emotional intelligence* merupakan fondasi esensial yang membentuk individu menjadi pribadi yang tidak hanya unggul secara kognitif, tetapi juga matang secara emosional, mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat, dan berfungsi secara optimal dalam lingkup sosial. Lebih jauh, konsep *emotional spiritual intelligence* memperluas pemahaman tersebut dengan mengintegrasikan dimensi spiritual ke dalam kapasitas emosional individu, sehingga kemampuan mengelola emosi tidak hanya berlandaskan kecakapan psikologis semata, tetapi juga diperkuat oleh nilai-nilai keagamaan dan ketenangan batin yang bersumber dari hubungan individu dengan Tuhannya (Tualeka dkk., 2021).

2. Aspek – Aspek *Emotional Intelligence*

Menurut Salovey dan Mayer (1990) *emotional intelligence* terdiri dari tiga aspek utama :

a. *Appraisal and Expression of Emotion* (Penilaian dan Ekspresi Emosi)

Mencakup kemampuan mengenali dan mengungkapkan emosi, baik dalam diri sendiri maupun orang lain. Dalam diri sendiri dibagi menjadi dua, yaitu secara verbal (kemampuan mengidentifikasi dan mengungkapkan emosi melalui bahasa) dan nonverbal (ekspresi melaui mimik, gestur, dll). Dalam diri orang lain meliputi persepsi nonverbal terhadap emosi orang lain dan empati, yakni kemampuan memahami serta merasakan kembali perasaan orang lain.

b. *Regulation of Emotion* (Regulasi Emosi)

Mencakup kemampuan memantau, mengevaluasi, dan mengelola emosi. Regulasi ini berlaku pada diri sendiri, seperti memperbaiki suasana hati yang negatif dan mempertahankan yang positif, serta pada orang lain, seperti memengaruhi emosi orang lain secara positif melalui empati dan komunikasi yang tepat.

c. *Utilization of Emotion* (Pemanfaatan Emosi)

Mencakup kemampuan memanfaatkan emosi untuk mendukung pemecahan masalah dan pencapaian tujuan. Aspek ini dibagi menjadi empat sub-komponen : *flexible planning* (*mood swing* membantu menghasilkan berbagai rencana masa depan), *creative thinking* (*mood* positif meningkatkan kreatifitas), *mood redirected attention* (emosi kuat mengarahkan perhatian ke hal yang lebih penting), dan *motivating emotion* (emosi digunakan untuk memotivasi ketekunan dalam menghadapi tentangan).

Menurut Mayer dkk. (2008), aspek-aspek *emotional intelligence* dibagi menjadi dua pendekatan utama :

a. *Specific Ability Approaches* (kemampuan spesifik) :

1) *Emotional Perception and identification*

Kemampuan mengenali emosi secara akurat dari wajah, suara, postur, dan ekspresi nonverbal lainnya.

2) *Use of Emotional Information in Thinking*

Kemampuan melabeli menggunakan emosi untuk memfasilitasi pemikiran, seperti memprioritaskan perhatian dan mendukung pengambilan keputusan.

3) *Reasoning About Emotions*

Kemampuan melabeli, mengkategorikan, dan memahami emosi secara akurat, termasuk mencocokkan emosi dengan situasi yang memicunya.

4) *Emotion Management*

Kemampuan mengelola dan meregulasi emosi diri sendiri.

b. *Integrative Model Approach* (Model Integratif)

Pendekatan ini menggabungkan keempat kemampuan di atas menjadi satu konstruk *emotional intelligence* yang menyeluruh. Yang paling terkenal adalah *Four-Branch Model* yang terdiri dari : *perceiving emotion, using emotions to facilitate thought, understanding emotion,* dan *managing emotion*.

Berdasarkan pemaparan aspek-aspek dari *emotional intelligence* di atas, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* merupakan konstruk psikologis

yang mencakup kemampuan individu dalam mengenali, mengekspesikan, meregulasi, dan memanfaatkan emosi secara adaptif, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Salovey dan Mayer (1990) mengonseptualisasikan *emotional intelligence* melalui tiga aspek utama, yakni *appraisal and expression of emotion, regulation of emotion,* dan *utilization of emotion* yang secara bersama-sama menggambarkan bagaimana emosi diproses dan diarahkan untuk mendukung fungsi psikologis individu. Konseptualitas ini kemudian berkembang dan diperluas oleh Mayer dkk. (2008) melalui dua pendekatan, yaitu *specific ability approaches* yang merinci kemampuan-kemampuan seperti persepsi, fasilitas, pemahaman, dan pengelolaan emosi, serta *integrative model approach* yang menyatupadukan kemampuan tersebut dalam *four-branch model* sebagai kerangka *emotional intelligence* yang komprehensif. Perkembangan konseptual ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* bukan sekedar konstruk tunggal yang statis, melainkan sebuah sistem kemampuan hierarkis yang saling berkaitan dan dapat diukur secara ilmiah, sehingga relevan untuk diterapkan dalam berbagai konteks kehidupan seperti hubungan interpersonal, pencapaian akademik, kinerja profesional, maupun kesejahteraan psikologis individu.

3. Faktor – Faktor *Emotional Intelligence*

Goleman (2026) mengemukakan bahwa *emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Lebih lanjut, Goleman menguraikan

bahwa *emotional intelligence* tidak berdiri sebagai konstruk tunggal, melainkan terbentuk dari beberapa faktor yang saling berkaitan satu sama lain. Adapun faktor-faktor dalam *emotional intelligence* menurut Goleman (2026) adalah sebagai berikut.

a. *Self-Awareness* (Kesadaran Diri)

   Kemampuan mengenali dan memahami emosi diri sendiri saat emosi itu muncul. Orang dengan *self-awareness* tinggi lebih jujur pada diri sendiri dan mengetahui bagaimana perasaan mereka memengaruhi orang lain.

b. *Self-Regulation* (Pengaturan Diri)

   Kemampuan mengelola dan mengendalikan emosi negatif, bukan menekan, tapi mengarahkannya secara konstruktif. Termasuk kemampuan menunda kepuasan (*delay of gratification*) dan berpikir sebelum bertindak.

c. *Motivation* (Motivasi)

   Dorongan internal untuk mencapai tujuan bukan karena uang atau status, melainkan karena hasrat sejati. Ditandai dengan optimisme, ketekunan, dan semangat yang tinggi meski menghadapi kegagalan.

d. *Empathy* (Empati)

   Kemampuan memahami dan merasakan emosi orang lain. Goleman menekankan ini bukan sekedar simpati, tapi benar-benar menempatkan diri pada perspektif orang lain. Sangat penting dalam membangun hubungan sosial.

e. *Social Skills* (Keterampilan Sosial)

Kemampuan mengelola hubungan dengan orang lain, berkomunikasi secara efektif, memengaruhi, dan bekerja sama. Termasuk kemampuan menyelesaikan konflik, membangun jaringan, dan memimpin.

Berdasarkan pemaparan faktor-faktor *emotional intelligence* di atas, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* merupakan konstruk multidimensional yang terbentuk dari lima faktor yang saling berkaitan, yaitu *self-awareness, self-regulation, motivation, empathy,* dan *social skills*. Kelima faktor tersebut mencerminkan kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri, sekaligus memahami dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahawa *emotional intelligence* bukan hanya berkaitan dengan pengendalian emosi secara internal, tetapi juga mencakup dimensi sosial yang berperan penting dalam membentuk kualitas hubungan antarpribadi dan keberhasilan individu dalam kehidupan sehari-hari.

D. *Burnout*

1. Definisi *Burnout*

Konsep *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974. Freudenberger (1974) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi kegagalan,kelelahan, atau kehabisan energi yang terjadi akibat tuntutan berlebihan terhadap sumber daya, kekuatan, maupun kemampuan seseorang. Freudenberger menekankan bahwa individu yang paling rentan mengalami *burnout* justru adalah mereka yang memiliki dedikasi dan komitmen tinggi

terhadap pekerjaannya. Penekanan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan dan tuntutan yang tinggi dalam menjalankan suatu peran dapat membuat individu mengerahkan sumer daya secara terus-menerus hingga mengalami *burnout*. Namun, *burnout* tidak dapat dipahami hanya sebagai akibat dari tingginya dedikasi terhadap pekerjaan, melainkan juga berkaitan dengan adanya tuntutan yang dihadapi dengan sumber daya yang dimiliki individu. Dalam konteks mahasiswa bekerja *part time*, tuntutan tersebut dapat berasal secara bersamaan dari aktivitas akademik, pekerjaan, maupun kehidupan pribadi. Apabila tuntutan dari berbagai peran tersebut berlangsung secara terus-menerus dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, individu dapat mengalami *burnout*.

Menurut Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi secara berulang pada individu yang pekerjaannya melibatkan intensitas tinggi dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Slivar (dalam Jeikawati dkk. 2023) mendefinisikan *burnout syndrome* merupakan keadaan emosional individu yang mengalami keletihan dan kebosanan, baik secara fisik maupun mental, disebabkan oleh tuntutan yang terus bertambah.

. Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan yang bersifat multidimensional, mencakup aspek fisik, emosional, maupun mental, yang timbul sebagai akibat dari paparan stres kerja yang berlangsung secara kronis dan berkepanjangan. *Burnout* tidak hanya dialami oleh individu yang memiliki

dedikasi dan komitmen tinggi dalam pekerjaannya, terutama pada individu yang memiliki interaksi dengan orang lain. Kondisi ini ditandai oleh serta menurunnya kemampuan individu dalam mengatasi tuntutan. Kondisi tersebut menegaskan bahwa *burnout* perlu dipahami bukan sekadar sebagai kelelahan biasa, melainkan sebagai respons psikologis yang kompleks terhadap tekanan yang tidak tertangani dengan baik dalam jangka panjang.

2. Aspek – Aspek *Burnout*

Menurut Maslach (dalam Pangemanan dkk., 2017) *burnout* memiliki tiga aspek utama yaitu, kejenuhan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian personal (*reduced accomplishment*).

a. *Emotional Exhaustion* (Kejenuhan Emosional)

Individu yang mengalami *burnout* akan merasakan kelelahan emosional dan merasa kewalahan dalam menghadapi pekerjaan serta aktivitas sehari-hari. Kejenuhan emosional ditandai oleh terkurasnya sumber-sumber emosi, seperti perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan serta merasa terjebak oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga individu merasa tidak mampu memberikan pelayanan psikologis dengan optimal.

b. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Depersonalisasi merupakan coping (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas individu) yang diadopsi

oleh seseorang untuk menghadapi kelelahan emosional. Tindakan ini bertujuan untuk melindungi diri dari tekanan emosional yang berlebihan dengan memandang orang lain di sekitarnya sebagai objek. Seperti bersikap sinis, tidak peduli, dan berjarak terhadap orang di sekitar.

c. *Reduced Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Personal)

Perasaan tidak berdaya, tidak kompeten, penurunan produktivitas, dan hilangnya motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil pemaparan dari aspek-aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi yang berkembang secara bertahap dan saling berkaitan antar aspeknya. Diawali dengan kejenuhan emosional sebagai inti dari *burnout*, di mana individu mengalami kelelahan dan terkurasnya sumber daya emosional sehingga tidak mampu lagi memberikan pelayanan secara optimal, kondisi ini kemudian mendorong munculnya depersonalisasi sebagai mekanisme pertahanan diri. Apabila kedua kondisi tersebut terus berlanjut tanpa penanganan yang memadai, maka individu pada akhirnya akan mengalami penurunan pencapaian personal. Dapat disimpulkan bahwa ketiga aspek tersebut membentuk suatu rangkaian proses yang saling memengaruhi dan secara kumulatif berdampak negatif terhadap kinerja maupun kesejahteraan psikologis individu (Maslach & Jackson, 1981).

3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Burnout*

Maslach dan Jackson (1981) mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya *burnout*, antara lain :

a. *Workload* (Beban Kerja)

Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor utama pemicu *burnout*. Hal ini terjadi karena individu menghabiskan seluruh kapasitasnya untuk memenuhi tuntutan tanpa mendapat kesempatan yang cukup untuk beristirahat dan memulihkan diri. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik justru dapat mendorong pengembangan keterampilan dan meningkatkan efektivitas kerja.

b. *Control* (Kontrol)

Kurangnya kendali atas pekerjaan berkaitan erat dengan tingginya tingkat stres dan kelelahan pada individu. Ketika individu diberikan otonomi dalam pengambilan keputusan dan akses terhadap sumber daya yang dibutuhkan, individu cenderung melakukan kegiatan dengan lebih bersemangat dan memiliki keterikatan yang lebih kuat.

c. *Reward* (Penghargaan)

Ketidakcukupan pengakuan dan penghargaan, baik dalam bentuk finansial, kelembagaan, maupun sosial, dapat meningkatkan kerentanan pekerja terhadap *burnout* karena memunculkan perasaaan tidak dihargai. Sebaliknya, penghargaan yang konsisten dan seimbang dapat mendorong kepuasan melakukan aktifitas secara intrinsik maupun ekstrinsik.

d. *Community* (Komunitas)

Kualitas hubungan antar individu dalam lingkungan kerja turut memengaruhi risiko *burnout*. Lingkungan sekitar yang ditandai oleh kurangnya dukungan, rendahnya kepercayaan, dan konflik yang tidak

terselesaikan akan memperbesar risiko kelelahan. Sebaliknya, dukungan sosial yang baik dalam komunitas kerja dapat meningkatkan efektivitas dan semangat kerja.

e. *Fairness* (Keadilan)

Persepsi terhadap keadilan dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan sekitar merasa diperlukan secara tidak adil atau tidak dihormati, hal tersebut dapat memicu munculnya sinisme, kemarahan, dan pemusuhan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap *burnout*.

f. *Value* (Nilai)

Konflik antara nilai-nilai pribadi individu dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dapat menjadi sumber *burnout* yang signifikan. Ketika individu dihadapkan pada situasi di mana terdapat kesenjangan antara aktivitas yang ingin dilakukan dengan aktivitas yang harus dilakukan, kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berujung pada *burnout*.

Berdasarkan uraian faktor yang memengarui *burnout* di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil akumulasi dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Maslach dan Jackson (1981) menegaskan bahwa *burnout* dapat dipicu oleh ketidakseimbangan antara tuntutan dengan sumber daya yang dimiliki individu. Sehubungan dengan hal tersebut, upaya pencegahan dan penanganan *burnout* tidak cukup hanya berfokus pada kondisi psikologis individu semata, tetapi juga memerlukan perhatian serius terhadap perbaikan kondisi dan iklim organisasi secara

menyeluruh, sehingga tercipta lingkungan sekitar yang sehat, adil, dan kondusif bagi kesehteraan individu.

4. Gejala *Burnout*

Menurut Larasati (dalam Ristanto, 2024) tanda-tanda *burnout* adalah sebagai berikut :

a. Rasa Lelah yang Berlebihan

Salah satu tanda utama *burnout* adalah rasa lelah yang tidak dapat diatasi meskipun sudah istirahat yang cukup. Meskipun telah tidur atau beristirahat dalam jangka waktu yang cukup, orang tersebut masih mungkin merasa kelelahan.

b. Sulit Berkonsentrasi

Burnout dapat berdampak pada kemampuan kognitif individu, khususnya dalam hal pemusatan perhatian dan konsentrasi terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan. Kondisi pikiran yang tidak teratur dan ketidakmampuan untuk memfokuskan perhatian secara optimal dapat menjadi indikasi bahwa individu tersebut sedang mengalami *burnout*.

c. Penurunan Produktivitas

Salah satu dampak yang cukup signifikan dari *burnout* adalah menurunnya efektivitas dan hasil kerja individu secara nyata. Ketika seseorang tidak lagi mampu bekerja secara optimal dan pencapaian kerjanya mengalami penurunan yang berarti, hal tersebut mengindikasikan bahwa *burnout* telah mencapai tahap yang lebih serius, di mana kemampuan

individu untuk memenuhi tanggung jawab dan mencapai target pekerjaan menjadi terhambat.

d. Sikap Negatif terhadap Pekerjaan

Munculnya sikap sinis, hilangnya antusiasme, serta berkurangnya kepedulian terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari merupakan gejala yang lazim ditemukan pada individu yang mengalami *burnout*. Rasa frustasi dan ketidakpuasan yang berlangsung secara trus-menerus terhadap pekerjaan menjadi sinyal bahwa individu perlu segera mengambil langkah penanganan terhadap kelelahan emosional yang dialaminya.

e. Perubahan Perilaku dan Kondisi Kesehatan

Pada tahap yang lebih parah, *burnout* dapat memengaruhi kondisi perilaku maupun kesehatan fisik individu secara keseluruhan. Perubahan tersebut dapat berupa gangguan pola tidur, perubahan berat badan yang drastis, keluhan fisik seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan, hingga kecenderungan penyalahgunaan zat. Berbagai perubahan tersebut dapat menjadi indikator penting bahwa individu yang bersangkutan sedang menghadapi kondisi *burnout* yang memerlukan penanganan segera.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* dapat diidentifikasi melalui serangkaian tanda yang bersifat progresif dan saling berkaitan, mencakup dimensi fisik, kognitif, emosional, maupun perilaku. Larasati (dalam Ristanto, 2024) menjelaskan bahwa tanda-tanda tersebut dimulai dari rasa lelah yang tidak kunjung pulih meskipun telah beristirahat, berlanjut pada menurunnya kemampuan berkonsentrasi dan produktivitas

hingga munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan serta perubahan kondisi kesehatan fisik yang signifikan. Oleh karena itu, pengenalan dini terhadap tanda-tanda *burnout* menjadi hal yang sangat penting, mengingat kondisi ini dapat berkembang secara bertahap dan berdampak luas tidak hanya terhadap kinerja individu, tetapi juga terhadap kualitas kesehatan dan kesejahteraan psikologisnya secara keseluruhan.

E. Hubungan *Emotional Intelligence* dan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Mahasiswa yang Bekerja

Mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pelajar sekaligus pekerja *part time* dihadapkan pada kompleksitas tuntutan yang mencakup tiga domain sekaligus, yakni akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, pencapaian *work-life balance* yang optimal tidak dapat dilepaskan dari dua faktor psikologis yang berkaitan, yakni *emotional intelligence* dan *burnout*. Poulose dan Sudarsan (2014) secara eksplisit menempatkan *emotional intelligence* sebagai salah satu faktor individu yang memengaruhi *work-life balance*, sedangkan Mcdonald dan Bradley (2005) menempatkan kelelahan (*burnout*) sebagai salah satu dari tiga faktor utama yang secara langsung menentukan kualitas keseimbangan hidup individu.

Hubungan antara *emotional intelligence* dan *work-life balance* dapat dipahami melalui mekanisme pengelolaan emosi yang telah dibahas dalam kajian *emotional intelligence* sebelumnya. Salovey dan Mayer (1990) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kemampuan *appraisal and expression of emotion* yang baik

mampu mengenali dan mengekspresikan kondisi emosionalnya secara tepat, sehingga mereka tidak akan terlarut dalam tekanan emosi yang berlebihan ketika menghadapi tuntutan ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Kemampuan *regulation of emotion* yang dimiliki memungkinkan individu tersebut untuk mengubah suasana hati negatif menjadi positif serta mempertahankan keseimbangan afektif, yang secara langsung mendukung kemampuan individu dalam mengelola konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lebih jauh, aspek *utilization of emotion* memungkinkan mahasiswa yang bekerja untuk memanfaatkan emosi sebagai sumber motivasi dalam menjalankan peran-perannya secara proporsional, sehingga tuntutan akademik dan pekerjaan tidak saling mengorbankan satu sama lain.

Goleman (2026) melalui lima faktor *emotional intelligence* yang dikemukakan yakni, *self-awareness, self-regulation, motivation, emphaty,* dan *social skills* memberikan gambaran yang lebih operasional mengenai kontribusi kecerdasan emosional terhadap *work-life balance*. Kesadaran diri (*self-awareness*) membantu mahasiswa yang bekerja untuk mengenali batas kemampuan diri dan mendeteksi tanda-tanda kelelahan sejak dini, sehingga dapat mengambil langkah preventif sebelum kondisi tersebut berkembang menjadi *burnout*. Pengaturan diri (*self-regulation*) memungkinkan individu untuk mengendalikan reaksi emosional yang impulsif ketika menghadapi tekanan dari dua peran yang bersamaan, yang merupakan inti dari kemampuan mengelola gangguan antarperan sebagaimana dijelaskan dalam aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dari teori Fisher dkk. (2009). Motivasi internal

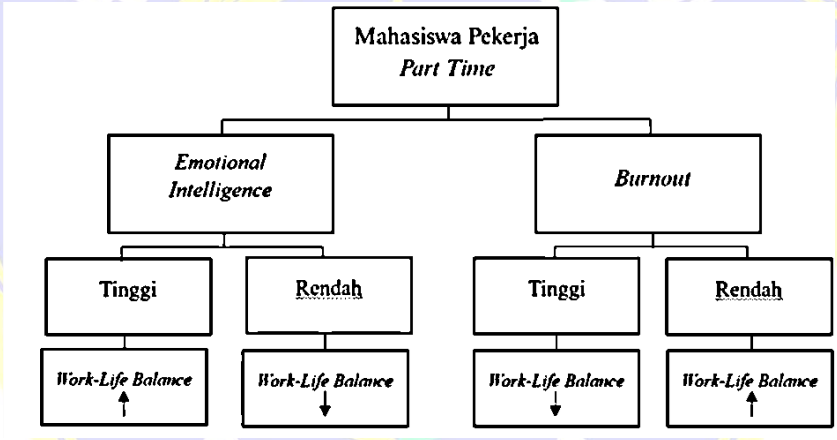
yang kuat mendorong mahasiswa untuk tetap tekun dan konsisten dalam menjalankan kedua perannya meskipun menghadapi berbagai rintangan, sehingga secara positif mendukung aspek *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Adapun keterampilan sosial yang baik memfasilitasi terbentuknya dukungan interpersonal yang memperkuat kemampuan individu dalam menjalani peran ganda. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *emotional intelligence* yang tinggi diprediksikan berhubungan positif dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja.

Di sisi lain, *burnout* sebagai manifestasi kelelahan multidimensional memiliki hubungan negatif dengan *work-life balance*. Sebagaimana telah diuraikan dalam kajian *burnout*, Maslach dan Jackson (1981) menegaskan bahwa kondisi ini berkembang melalui tiga tahap yang saling berkaitan, yakni *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Ketika seorang mahasiswa yang bekerja mengalami *emotional exhaustion*, seluruh sumber daya emosionalnya terkuras akibat tekanan yang datang dari dua arah sekaligus yaitu tuntutan akademik dan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini secara langsung merusak keseimbangan antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena individu tidak lagi memiliki energi emosional yang cukup untuk memenuhi kebutuhan personal dan sosialnya. Hal ini berkorespondensi langsung dengan dimensi WIPL dari teori Fisher dkk. (2009), di mana waktu dan energi yang tersita oleh beban kerja menghambat pemenuhan peran dan aktivitas pribadi.

Benang merah antara ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut, *emotional intelligence* berperan sebagai faktor protektif yang

memperkuat *work-life balance* sekaligus berfungsi sebagai penyangga terhadap *burnout*, sementara *burnout* berperan sebagai faktor risiko yang melemahkan *work-life balance*. Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres secara adaptif, sehingga risiko mengalami *burnout* dapat ditekan dan *work-life balance* yang lebih baik dapat tercapai. Pola hubungan yang saling berkaitan ini membentuk suatu dinamika psikologis yang relevan dikaji secara empiris, khususnya pada populasi mahasiswa yang bekerja *part time* di Kota Surabaya yang menghadapi kompleksitas peran ganda dalam lingkungan perkotaan yang penuh dinamika.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Menurut Azwar (2017), menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara yang masih perlu diuji kebenarannya dengan pertanyaan penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori yang peneliti

paparkan di atas, maka peneliti menjadikan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Mahasiswa yang Bekerja *Part Time* di Kota Surabaya.

H_a : Terdapat hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Mahasiswa yang Bekerja *Part Time* di Kota Surabaya.