

**PENGARUH *WORK OVERLOAD*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

TESIS



Oleh :

**SETIJO ARLIANTO
NIM. 2420414012**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
TAHUN 2025**

**PENGARUH *WORK OVERLOAD*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh :

SETIJO ARLIANTO
NIM. 2420414012

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
TAHUN 2025**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Setijo Arlianto

N I M : 2420414012

Prodi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul **Pengaruh *Work Overload*, *Work Life Balance* Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Moderasi**, adalah hasil karya sendiri. Kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan, dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut di muka hukum, jika ternyata di kemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

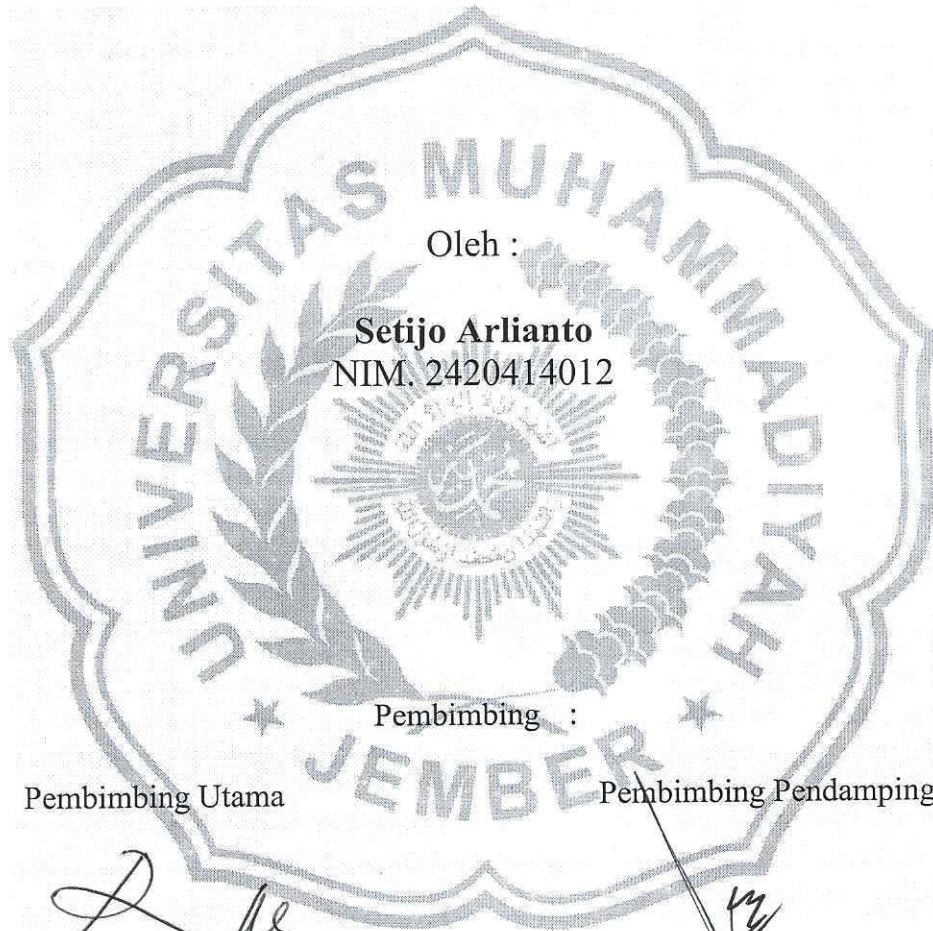
Jember, 7 Juli 2025
Yang Menyatakan



Setijo Arlianto
NIM 2420414012

TESIS

PENGARUH *WORK OVERLOAD*, *WORK LIFE BALANCE* DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERASI



Oleh :

Setijo Arlianto
NIM. 2420414012

Pembimbing :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Nurul Qomariyah, MM
NPK. 1967081010603426

Dr. Haris Hermawan, SE, MM
NPK. 1968101011503640

PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul : **PENGARUH *WORK OVERLOAD*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**, telah diuji dan disahkan oleh Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember pada :

Hari : Senin
Tanggal : 7 Juli 2025
Tempat : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji,
Ketua


Dr. Dwi Cahyono, SE, M.Si
NPK. 197011201990278

Anggota 1,


Dr. Nurul Qomariyah, MM
NPK. 1967081010603426

Anggota 2,


Dr. Haris Hermawan, SE, MM
NPK. 1968101011503640

Mengesahkan :

Dekan,



Maheni Ika Sari, SE., MM
NIP. 197708112005012001

Ketua Program Studi,



Dr. Budi Santoso, MM., M.Akun
NPK. 1973100911139340

KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **Pengaruh *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Moderasi**.

Tesis ini berisi penelitian mengenai apa saja pengaruh *Work Overload*, *Work Life Balance* dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Emotional Intelligence* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini yaitu kepada :

1. Dr. Hanafi, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan S2.
2. Maheni Ika Sari, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan S2
3. Dr. Budi Santoso, SE., MM., M.Akun., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulis menempuh pendidikan S2
4. Dr. Nurul Qomariyah MM sebagai dosen pembimbing utama yang banyak memberikan saran, masukan dan bimbingan yang luar biasa atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Haris Hermawan, SE, MM sebagai dosen pembimbing pendamping yang terus memberikan dukungan untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Dr. Dwi Cahyono, SE, M.Si Selaku ketua penguji dalam penyusunan tesis ini yang banyak memberikan arahan demi kesempurnaan tesis ini
7. Seluruh staf pengajar Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan transfer ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
8. Segenap staf administrasi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak membantu memberikan informasi dan penyiapan sarana pada kesempatan ujian tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen (RPL) Universitas Muhammadiyah Jember, khususnya angkatan 2024 semester Ganjil yang selama ini telah banyak memberikan inspirasi, dorongan, bertukar pikiran, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Kepada Kepala DPPPAKB Kabupaten Jember beserta semua pejabat struktural, pejabat fungsional, Penyuluh KB dan pelaksana yang telah mengizinkan pelaksanaan penelitian ini dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner
11. Kepada istri dan anak-anak yang telah mendukung peneliti menempuh pendidikan S2 ini dari awal sampai dengan peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini
12. Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penyusunan tesis ini

Sebagai manusia biasa penulis menyadari bahwa masih banyak hal-hal yang belum sempurna dalam pengerjaan tesis ini. Oleh sebab itu kritik yang bersifat korektif dan komunikatif sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini bermanfaat dan dapat digunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkan.

Jember, 7 Juli 2025
Penulis

Setijo Arlianto
NIM. 2420414012



DAFTAR ISI

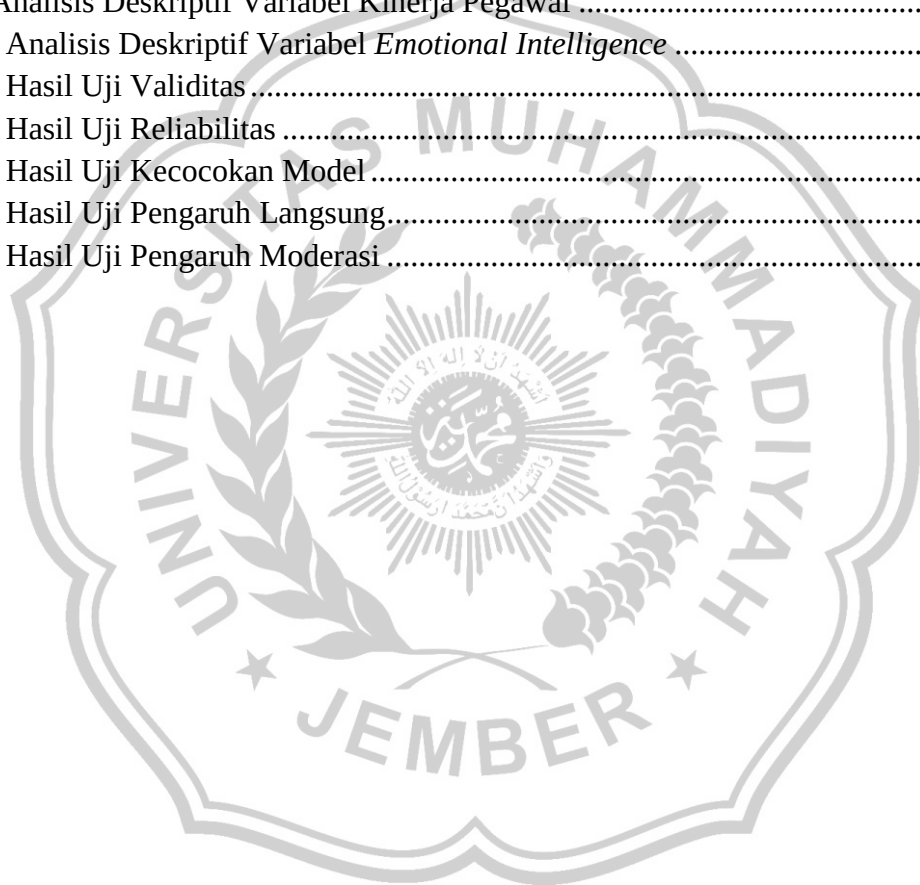
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN TESIS.....	iii
PENGESAHAN TESIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Urgensi Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 <i>Grand theory</i>	8
2.1.2 <i>Middle theory</i>	10
2.1.2.1 Teori Peristiwa Afektif	10
2.1.3 <i>Applied theory</i>	11
2.1.3.1 <i>Work Overload</i>	11
2.1.3.1.1 Pengertian <i>Work Overload</i>	11
2.1.3.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Beban Kerja	12
2.1.3.1.3 Indikator <i>Work Overload</i>	12
2.1.3.2 <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.3.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.3.2.2 Dimensi-Dimensi <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.3.2.3 Indikator-Indikator <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.3.3 Konflik Kerja	15
2.1.3.3.1 Definisi Konflik Kerja.....	15
2.1.3.3.2 Faktor-Faktor Pemicu Konflik Kerja	15
2.1.3.3.3 Bentuk-bentuk Konflik Kerja	16
2.1.3.3.4 Indikator-indikator Konflik Kerja	16
2.1.3.4 Kinerja Pegawai.....	17
2.1.3.4.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	17
2.1.3.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.1.3.4.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.1.3.5 <i>Emotional Intelligence</i>	19

2.1.3.5.1 Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	19
2.1.3.5.2 Peran <i>Emotional Intelligence</i> di Tempat Kerja	20
2.1.3.5.3 Indikator <i>Emotional Intelligence</i>	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis Penelitian	25
2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian	25
2.5.1 Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.5.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.5.3 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.5.4 <i>Emotional Intelligence</i> Memoderasi Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.5.5 <i>Emotional Intelligence</i> Memoderasi Pengaruh <i>Work Life</i> Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.5.6 <i>Emotional Intelligence</i> Memoderasi Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Desain Penelitian	29
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	29
3.3 Definisi Operasional	30
3.3.1 Demensionalisasi Variabel <i>Work Overload</i>	30
3.3.2 Demensionalisasi Variabel <i>Work Life Balance</i>	31
3.3.3 Demensionalisasi Variabel Konflik Kerja	31
3.3.4 Demensionalisasi Variabel Kinerja Pegawai	32
3.3.5 Demensionalisasi Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	33
3.4 Tempat Penelitian	33
3.5 Jenis dan Sumber Data	33
3.5.1 Jenis Data	33
3.5.2 Sumber Data	33
3.6 Populasi dan Sampel	34
3.6.1 Populasi	34
3.6.2 Sampel	34
3.7 Teknis Pengumpulan Data	34
3.8 Instrumen Penelitian	36
3.9 Teknik Analisis Data	36
3.9.1 Analisis Data SEM-PLS	36
3.9.2 Tahapan Analisis Data	37
3.10 Jadwal Penelitian	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Analisis Deskriptif Responden	39
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	41
4.3 Analisis Data	44
4.3.1 Outer Model	44

4.3.2 Inner Model	45
4.3.2.1 Goodness of Fit	45
4.3.2.2 Pengaruh Langsung	46
4.3.2.3 Pengaruh Moderasi	47
4.3.2.4 Koefisien Determinasi	47
4.4 Pembahasan	48
4.4.1 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Pegawai (H1)	48
4.4.2 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai (H2)	49
4.4.3 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H3)	50
4.4.4 Pengaruh Moderasi <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Work Overload dan Kinerja Pegawai (H4)	52
4.4.5 Pengaruh Moderasi <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Work-Life Balance dan Kinerja Pegawai (H5)	53
4.4.6 Pengaruh Moderasi <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Konflik Kerja dan Kinerja Pegawai (H6)	54
BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Keterbatasan	57
5.3 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Skala Likert	35
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	40
Tabel 4.4 Distribusi Repsonden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.5 Distribusi Repsonden Berdasarkan Jabatan.....	41
Tabel 4.6 Hasil Sebaran Variabel <i>Work Overload</i>	42
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	42
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Konflik Kerja.....	42
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.13 Hasil Uji Kecocokan Model	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Langsung.....	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Pengaruh Moderasi	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Piramida Kebutuhan Maslow	9
Gambar 2.2 Teori Peristiwa Afektif	11
Gambar 2.3 <i>Emotional Intelligence</i> Model	20
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian.....	25
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2 Tabulasi Data	68
Lampiran 3 Output Smart PLS	70
Lampiran 2 Ijin Penelitian	69

