

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

(Studi pada Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah)

Yohan Oktavia^{1*}, Evi Ekawati², Sania Nuraziza³

¹⁻³ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Alamat: Jl. Endro Suratmin, Sukarambe, Kec. Sukarambe, Kota Bandar Lampung, Lampung

*Korespondensi penulis: yohanoktavia960@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and work-life balance on employee performance with work stress as a mediating variable at PT Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Central Lampung. This study used a quantitative approach with a causal associative design. The population consisted of 30 employees, and all respondents were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results showed that emotional intelligence and work-life balance had a positive and significant effect on employee performance. Emotional intelligence and work-life balance also significantly affected work stress, while work stress significantly influenced employee performance. Furthermore, work stress was proven to mediate the relationship between emotional intelligence and employee performance, as well as the relationship between work-life balance and employee performance. The findings strengthen the Job Demands–Resources (JD-R) Theory, which explains that personal and job resources help employees manage work demands and improve performance. The novelty of this study lies in examining work stress as a mediating variable in the relationship between emotional intelligence and work-life balance and employee performance at Honda dealerships in Central Lampung, a topic that has yet to be thoroughly explored in the context of the automotive distribution industry.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Work Stress, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dan work-life balance juga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian memperkuat Job Demands–Resources Theory (JD-R) yang menjelaskan bahwa personal resources dan job resources membantu karyawan mengelola tuntutan kerja dan meningkatkan kinerja. Novelty penelitian ini terletak pada pengujian stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan kecerdasan emosional dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada dealer Honda di Lampung Tengah, yang masih terbatas dikaji dalam konteks industri distribusi otomotif.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Work-Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia kerja modern ditandai dengan meningkatnya tuntutan produktivitas, fleksibilitas, dan kualitas kinerja karyawan akibat persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Estede et al., 2025). Organisasi dituntut mampu beradaptasi dengan

cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal, teknologi, serta dinamika pasar (Sinaga et al., 2025). Keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari target finansial, tetapi juga dari kemampuan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan operasional (Rahayu & Ismail, 2024). Kinerja optimal menunjukkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai standar organisasi. Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern (Agustian & Syafwah, 2026; Irawan et al., 2026).

Perusahaan butuh sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Apriliana & Nawangsari, 2021; Ekawati et al., 2019). Optimalisasi kinerja karyawan masih menjadi tantangan banyak organisasi, terutama di tengah meningkatnya tuntutan efektivitas, produktivitas, dan efisiensi kerja (Rahayu & Ismail, 2024). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan mengelola emosi, menghadapi tekanan kerja, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Sihombing & Batoebara, 2019). Ketidakseimbangan tuntutan kerja dan lemahnya pengelolaan emosi bisa memicu stres, yang menurunkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan berfokus pada penguatan kecerdasan emosional serta *work life balance* agar kinerja karyawan optimal dan berkelanjutan (Anggraini et al., 2023).

Kinerja karyawan adalah indikator utama kontribusi individu terhadap tujuan organisasi (Rahayu & Ismail, 2024; Febriantina et al., 2025). Kinerja optimal mencerminkan kemampuan bekerja secara efektif, efisien, dan sesuai standar, yang berdampak pada produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing perusahaan (Abidin et al., 2024). Sebaliknya, kinerja rendah dapat menghambat target dan mengancam keberlangsungan usaha. Organisasi perlu memahami faktor psikologis yang memengaruhi kinerja, seperti kecerdasan emosional, karena berperan penting dalam mengelola emosi, tekanan kerja, dan hubungan interpersonal (Tabun & Se, 2022; Wuwung, 2020; Sembiring, 2024). Karyawan yang cerdas secara emosi lebih mampu menjaga stabilitas emosi, mengurangi stres, dan mempertahankan *work life balance* sehingga kinerjanya meningkat berkelanjutan. Sebaliknya, jika organisasi tidak mendukung keseimbangan kehidupan kerja, tekanan pekerjaan dapat menyebabkan

kelelahan emosional dan stres yang berdampak buruk pada kinerja (Subandrio et al., 2024; Zuliansyah & Fermansyah, 2020).

Work-life balance merupakan isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Waworuntu et al., 2022). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan konflik kerja-keluarga, stres kerja, serta menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. (Sabilla & Wartini, 2025). Berdasarkan data association of indonesian motorcycle industry, penjualan sepeda motor domestik pada tahun 2024 mencapai 6,33 juta unit. Honda mendominasi pasar dengan pangsa sekitar 78% atau setara 4,9 juta unit penjualan.

Berdasarkan data penjualan dua belas bulan, target hanya tercapai pada bulan Maret, Juli, Oktober, November, dan Desember. Pencapaian tertinggi di bulan November sebanyak 188 unit dari target 170 unit, sementara terendah di bulan Januari dan September. Tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja lebih keras dan mengorbankan waktu pribadi, sehingga work life balance menurun dan stres meningkat. Akibatnya konsentrasi, motivasi, dan kualitas pengambilan keputusan ikut turun, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Situasi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, work life balance, dan stres kerja sangat penting untuk stabilitas kinerja dan produktivitas organisasi. Allah Swt berfirman dalam QS. At Taubah: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Karyawan yang memiliki kesadaran spiritual lebih mampu mengendalikan tekanan kerja, menjaga stabilitas emosi, dan menghadapi tuntutan pekerjaan dengan sabar serta profesional. Dalam Islam, kesadaran spiritual membentuk sikap tawakal, sabar, dan tanggung jawab, sehingga tekanan pekerjaan bisa dihadapi secara positif. Hal ini membantu karyawan menjaga kesehatan psikologis, meningkatkan ketenangan batin, dan mengurangi stres kerja yang berlebihan (Listopad et al., 2021).

Islam mendorong etos kerja yang baik, keseimbangan hidup, dan pengelolaan stres untuk kinerja optimal. Pekerjaan adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan disiplin, profesional, dan tanggung jawab, sejalan dengan keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kondisi psikologis. Penerapan nilai spiritual di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kinerja karyawan (Muafi, 2021). Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak hanya soal target dan produktivitas, tetapi juga profesionalisme, komitmen terhadap organisasi, serta tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas secara konsisten. Kinerja lahir dari interaksi antara kemampuan pribadi, nilai kerja, dan lingkungan organisasi yang mendukung. Karyawan yang kompeten dan cerdas secara emosi cenderung bekerja lebih efektif, menjaga kualitas kerja, serta membangun hubungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Work-life balance menjadi isu penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nugroho et al., 2024; Masitoh & Lestari, 2024). *Work-life balance* dan kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (Rizky et al., 2024; Hikmah & Lukito, 2021; Willem & Bangun, 2023). meskipun beberapa penelitian lain menemukan hasil yang berbeda. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh kecerdasan emosional dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Di sektor distribusi otomotif, karyawan menghadapi tekanan tinggi dari target penjualan, tuntutan layanan konsumen, dan koordinasi operasional yang intens. Tekanan terus menerus bisa memicu stres yang menurunkan motivasi, keterlibatan, dan kualitas kinerja. *Work life balance* penting untuk membantu karyawan mengelola tekanan agar emosi dan kinerja tetap stabil. Namun, peran stres sebagai penghubung antara kecerdasan emosional, *work life balance*, dan kinerja masih jarang dikaji mendalam. Karena itu, penelitian ini perlu mengisi celah tersebut dengan mengembangkan model hubungan antarvariabel yang lebih lengkap.

Berdasarkan urgensi masalah tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap stres kerja. Penelitian ini juga bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan peran

stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Job Demands–Resources (JD-R) Model

Job Demands–Resources Model menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja maupun personal (Bakker & Demerouti, 2013). Tuntutan pekerjaan seperti tekanan target dan beban kerja berpotensi menimbulkan stres jika tidak diimbangi sumber daya yang memadai (Prabowo & Wahyuni, 2024). Kecerdasan emosional dan *work life balance* dipandang sebagai *personal resources* yang membantu individu mengelola tekanan, menjaga stabilitas psikologis, serta mempertahankan efektivitas kinerja (Irvan & Idulfilastri, 2023). Karyawan dengan kedua kemampuan tersebut lebih adaptif sehingga tingkat stres dapat ditekan. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya personal berpotensi meningkatkan stres yang berdampak pada penurunan motivasi, keterlibatan kerja, dan kualitas kinerja (Fhauzan & Ali, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten, terutama terkait peran stres kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, dan perbankan, sementara kajian di sektor otomotif masih terbatas. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman, (2000), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri dan orang lain, serta menggunakan informasi emosional untuk membimbing pola pikir dan perilaku secara adaptif (Nuraziza & Sudirman, 2024). Individu dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola tekanan kerja, membangun hubungan interpersonal yang sehat, dan mempertahankan stabilitas psikologis dalam bekerja (Sejati et al., 2025; Fytaloka & Uwi'ah, 2025). Goleman, (2004) menjelaskan lima indikator utama: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Work-life Balance

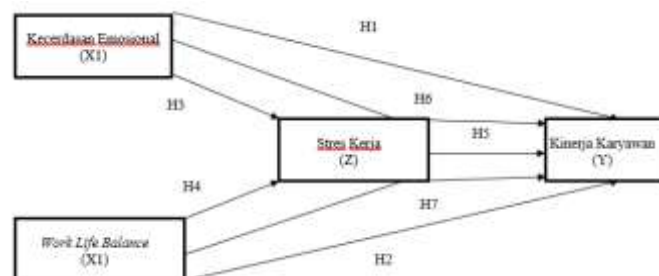
Lumunon et al., (2019), menyatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Saina et al., (2016), menjelaskan bahwa *work life balance* mencerminkan keseimbangan dalam menjalankan peran kerja dan kehidupan personal, dipahami sebagai kemampuan mengelola waktu, peran, dan tanggung jawab secara harmonis tanpa konflik peran berlebihan (Sengkey et al., 2025; Thabes et al., 2026; Ningrum et al., 2026). McDonald et al., (2005) mengukur work life balance melalui tiga indikator: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Kinerja Karyawan

Mathis & Jackson, (2016), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar dan tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan (Basri & Arsal, 2022; Rohana & Maharanie, 2026). Empat indikator utama menurut Mathis & Jackson, (2016), kualitas output (akurasi dan ketelitian), kuantitas output (volume pekerjaan), pelaksanaan tugas (ketepatan waktu dan konsistensi), serta tanggung jawab (kemampuan menerima evaluasi dan menjaga lingkungan kerja)..

Stres Kerja

Robbins & Judge, (2017), menyatakan stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan, peluang, atau hambatan pekerjaan yang dipersepsikan penting tetapi hasilnya tidak pasti, berpotensi memengaruhi kondisi fisik dan psikologis (Salsabila et al., 2026; Manalu et al., 2024). Stres kerja muncul ketika tuntutan melebihi kemampuan individu sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas kerja (Nilda, 2025; Hamdi, 2026). Indikator stres kerja menurut Robbins & Judge, (2017), beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, serta pekerjaan dan karier.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif (Creswell and Creswell 2024). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji pengaruh antarvariabel secara objektif melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik (Hair & Alamer, 2022). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian pengaruh kecerdasan emosional dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Penggunaan metode kuantitatif memungkinkan pengukuran yang objektif dan terstruktur terhadap fenomena yang diteliti melalui analisis statistik inferensial (Saunders et al., 2011).

Penelitian dilaksanakan di PT Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung, pada periode Februari–April 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik lingkungan kerja perusahaan yang dinamis, ditandai dengan tingginya tuntutan target kerja, intensitas interaksi karyawan, dan tekanan pelayanan pelanggan. Kondisi tersebut dinilai relevan untuk mengkaji keterkaitan antara kecerdasan emosional, *work-life balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks industri otomotif.

Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan yang berasal dari beberapa bagian, yaitu pemasaran, administrasi, pelayanan, dan operasional, dengan komposisi jabatan meliputi staf, supervisor, dan manajer. Responden memiliki masa kerja yang bervariasi sehingga dapat merepresentasikan kondisi organisasi secara menyeluruh. Seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Penggunaan PLS-SEM didasarkan pada orientasi penelitian yang bersifat prediktif dan eksploratif sehingga tetap relevan digunakan pada ukuran sampel kecil. Kelayakan sampel mengacu pada *10-times rule*, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsample agar estimasi *t-statistics* dan *p-values* lebih robust dan reliabel (Lohr, 2021).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2022), yaitu kecerdasan emosional, *work-life balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber akademik seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Seluruh data yang

terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4 melalui pengujian *outer model* dan *inner model*. Uji validitas dilakukan menggunakan nilai *loading factor* $> 0,70$, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,70$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *path coefficient* (*t-statistics* dan *p-values*) serta koefisien determinasi (*R-square*) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian (Hair & Alamer, 2022; Sarstedt et al., 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4 terhadap responden penelitian pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah, diperoleh hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Model penelitian yang digunakan juga telah memenuhi kriteria pengujian model struktural dan model pengukuran sehingga data dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah.

Tabel 1. Hasil Uji Convergent Validity

	Kecerdasan Emosional (X.1)	Kinerja Pegawai (Y)	Stres Kerja (Z)	Work Life Balance (X.2)
X1.1	0.901			
X1.2	0.935			
X1.3	0.929			
X1.4	0.929			
X1.5	0.943			
X1.6	0.948			
X1.7	0.934			
X1.8	0.932			
X1.9	0.942			
X1.10	0.947			
X2.1		0.931		
X2.2		0.945		

X2.3	0.951	
X2.4	0.959	
X2.5	0.951	
X2.6	0.937	
Y.1		0.937
Y.2		0.947
Y.3		0.941
Y.4		0.947
Y.5		0.951
Y.6		0.946
Y.7		0.946
Y.8		0.944
Z.1		0.931
Z.2		0.926
Z.3		0.955
Z.4		0.960
Z.5		0.956
Z.6		0.947
Z.7		0.922
Z.8		0.956

Hasil pengujian *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, yang ditunjukkan oleh nilai *cross loading* tertinggi pada konstruk yang diukur masing-masing. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 dan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Tabel 2. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.995	0.994
Stres Kerja (Z)	0.984	0.983

Hasil pengujian *R-square* menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,995 atau 99,5%, yang berarti Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian sebesar 99,5%, sedangkan sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel Stres Kerja (Z) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,984 atau 98,4%, yang menunjukkan bahwa Stres Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar

98,4%, sedangkan sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

c. Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Tabel 3. Hasil Path Coefficient
Hubungan Variabel Koefisien T-statistics P-value Keterangan

Hubungan Variabel	Koefisien	T statistics	P values	f-square (f^2)	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$.	0.231	2.631	0.009	0.362	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$.	0.407	4.032	0.000	1.001	Signifikan
$X_1 \rightarrow Z$.	0.476	3.592	0.000	1.144	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$.	0.526	4.000	0.000	1.400	Signifikan
$Z \rightarrow Y$.	0.367	2.574	0.010	0.386	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05, sehingga seluruh hipotesis diterima. Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,231 ($p = 0,009$). *Work-Life Balance* (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,407 ($p = 0,000$). Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Z) dengan koefisien sebesar 0,476 ($p = 0,000$), sedangkan *Work-Life Balance* (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Z) dengan koefisien sebesar 0,526 ($p = 0,000$). Stres Kerja (Z) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,367 ($p = 0,010$).

d. Pengaruh Tidak Langsung (*Mediating Effect*)

Tabel 4. Specific Indirect Effect

Hubungan Variabel	Koefisien	T statistics	P values	Keterangan
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$.	0.175	2.083	0.037	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$.	0.193	2.011	0.044	Signifikan

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Stres Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,175, T-statistics sebesar 2,083, dan P-values sebesar 0,037. Stres Kerja (Z) juga terbukti memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,193, T-statistics sebesar 2,011, dan P-values sebesar 0,044. Efek mediasi dinyatakan signifikan karena nilai P-values < 0,05 dan T-statistics > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan *Work-Life Balance* tidak hanya berpengaruh

langsung terhadap Kinerja Karyawan, tetapi juga memengaruhi Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening. Stres Kerja berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh kedua variabel independen terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah. Semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin baik kinerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menjaga hubungan interpersonal, bekerja sama dalam tim, mengendalikan tekanan, menyelesaikan konflik, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat. Ratnasari et al., (2020) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karena pengendalian emosi membantu individu bekerja lebih efektif, disiplin, dan profesional. Penelitian Adawiah & Asmini, (2023), menegaskan bahwa kemampuan memahami dan mengelola emosi dapat meningkatkan efektivitas kerja, komunikasi, serta tanggung jawab. Hal ini selaras dengan teori *Job Demands Resources* dari Bakker & Demerouti, (2013) tentang tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis seperti tekanan kerja, beban tugas, konflik, dan target tinggi. Temuan lapangan menunjukkan karyawan perusahaan tersebut yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung bekerja lebih tenang, fokus, dan bertanggung jawab, mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan target maupun keluhan pelanggan, serta memahami emosi rekan kerja dan pelanggan sehingga komunikasi dan kerja sama menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan PT.Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah

Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin baik kinerja. *Work life balance* membantu karyawan menjaga kondisi fisik, mental, dan emosional sehingga bekerja lebih fokus, produktif, dan profesional, serta mengurangi kelelahan, tekanan emosional, dan konflik peran. Dampaknya motivasi,

kedisiplinan, dan kualitas pelayanan meningkat. Temuan ini sejalan dengan Lukmiati, (2020) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena menciptakan kenyamanan kerja dan kesejahteraan psikologis. Anugrah & Priyambodo, (2021), menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan efektivitas. Selaras dengan teori *Job Demands Resources* dari Bakker & Demerouti, (2013), *work life balance* termasuk *job resources* yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan seperti tekanan target dan beban tinggi, sehingga meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kondisi emosional. Karyawan yang seimbang memiliki stres lebih rendah, bekerja optimal, memiliki waktu untuk keluarga dan istirahat, serta mampu menjaga konsentrasi, semangat kerja, dan hubungan sosial di lingkungan kerja.

3. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap stres kerja PT.Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah. Kecerdasan emosional yang baik membantu karyawan mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan pekerjaan, sehingga lebih tenang, rasional, dan tidak mudah mengalami tekanan psikologis berlebihan (Nuraziza & Sudirman, 2024). Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengendalikan tekanan, menghadapi konflik, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan tinggi, tetap tenang dan berpikir positif sehingga tingkat stres dapat dikelola lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan Imama & Dwiyanti, (2024) dan Khoirurrahman et al., (2023), yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan stres karena kemampuan mengontrol respon emosional. Selaras dengan teori *Job Demands Resources* dari Bakker & Demerouti, (2013), kecerdasan emosional termasuk *personal resources* yang membantu menghadapi *job demands* seperti tekanan kerja, konflik, beban tugas, dan target tinggi sehingga mengurangi dampak negatif stres. Karyawan mampu menjaga stabilitas emosi, tetap fokus dan profesional, menjalin komunikasi baik dengan rekan kerja dan pelanggan, menciptakan suasana kerja kondusif, serta meminimalkan stres dan mempertahankan kinerja optimal.

4. Pengaruh Work-life balance terhadap stres kerja pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah

Hasil penelitian menunjukkan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin mampu karyawan mengelola dan menurunkan stres. *Work life balance* membantu karyawan memiliki kondisi psikologis stabil, kelelahan rendah, serta mengurangi tekanan emosional. Keseimbangan ini memberikan waktu istirahat cukup, menjaga hubungan sosial dan keluarga, serta meningkatkan kenyamanan bekerja sehingga stres dapat diminimalkan (Ningrum et al., 2026; Thabes et al., 2026).

Temuan sejalan dengan (Febriana et al., 2022) dan Muhadi & Angesty, (2022), yang menyatakan work life balance berpengaruh signifikan terhadap stres karena membantu mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang. Selaras dengan teori *Job Demands Resources* dari Bakker & Demerouti, (2013), *work life balance* termasuk *job resources* yang membantu menghadapi tuntutan pekerjaan seperti tekanan, target, dan beban tinggi sehingga dampak stres dapat dikurangi. Karyawan yang mampu menerapkan work life balance dengan baik memiliki kondisi psikologis lebih stabil, waktu istirahat memadai, hubungan sosial dan keluarga terjaga, sehingga kelelahan fisik dan emosional menurun. Keseimbangan ini mengurangi kejenuhan dan tekanan psikologis, serta membantu karyawan menjaga konsentrasi, kestabilan emosi, dan semangat kerja.

5. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah. Temuan ini menunjukkan stres kerja dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai target, namun hanya pada tingkat stres moderat (eustress) yang masih dapat dikendalikan. Jika stres berada pada tingkat tinggi (distress), kinerja cenderung menurun. Perusahaan perlu menjaga tingkat stres agar tetap optimal (Hamdi, 2026). Temuan ini sejalan dengan Steven & Prasetio, (2020) dan Lestari et al., (2020) yang menyatakan stres kerja pada tingkat tertentu mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas. Selaras dengan *Job Demands Resources Theory* dari Bakker dan Demerouti (2013), stres muncul akibat job demands yang tinggi, namun dengan *job resources* dan *personal resources* yang memadai, stres dapat dikelola secara adaptif sehingga meningkatkan motivasi tanpa

menurunkan kinerja (Pratomo & Syaebani, 2025). Karyawan menghadapi tekanan kerja tinggi terkait target dan pelayanan (Purnomo et al., 2023), namun tekanan tersebut masih dalam tingkat terkendali dan belum menimbulkan penurunan kinerja signifikan. Tekanan kerja justru mendorong fokus, disiplin, dan tanggung jawab, sehingga stres moderat berfungsi sebagai stimulus positif untuk peningkatan kinerja optimal.

6. Pengaruh Stres kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah. Kecerdasan emosional tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga tidak langsung melalui stres kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional baik mampu mengelola tekanan, mengendalikan emosi, dan menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga dampak negatif stres berkurang dan kinerja tetap terjaga (Widiastuti et al., 2025). Temuan ini sejalan dengan *Job Demands Resources Theory* dari Bakker dan Demerouti (2013) bahwa kecerdasan emosional sebagai *personal resources* membantu menghadapi *job demands* seperti tekanan, target, konflik, dan beban tugas, sehingga stres dikelola secara adaptif yang meningkatkan motivasi dan kinerja (Mu'arif et al., 2026). Penelitian sebelumnya juga mendukung (Rizaldi, 2021; Halizah et al., 2023; Widiastuti et al., 2025). Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi di perusahaan tersebut mampu menjaga stabilitas emosi saat menghadapi target dan keluhan pelanggan (Eliza, 2019; Zuliansyah & Rosilawati, 2023), sehingga fokus dan komunikasi tetap baik. Implikasinya, perusahaan perlu mengembangkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan dan pendampingan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kondisi psikologis agar tekanan kerja dapat dikelola secara adaptif untuk meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kinerja.

7. Pengaruh Stres kerja memediasi *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mampu memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, Lampung Tengah. *Work life balance* tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga tidak langsung melalui stres kerja. *Work life balance* yang baik membantu karyawan

menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi tekanan psikologis, sehingga emosi lebih stabil dan stres lebih rendah, yang berdampak pada meningkatnya fokus, motivasi, dan produktivitas (Sengkey et al., 2025). Temuan ini sejalan dengan *Job Demands Resources Theory* dari Bakker dan Demerouti (2013), bahwa *work life balance* sebagai *job resources* membantu menghadapi *job demands* seperti tekanan, target, dan beban tugas, sehingga stres dikelola secara adaptif dan kinerja optimal. Penelitian sebelumnya juga mendukung (Safi'uddin et al., 2025; Novianti et al., 2025; Nenden & Sari, 2026). Karyawan dengan *work life balance* baik di perusahaan tersebut cenderung stabil secara psikologis, memiliki waktu istirahat cukup, menjaga interaksi sosial dan keluarga, sehingga kelelahan fisik dan emosional menurun. Mereka menunjukkan fokus, konsentrasi, dan motivasi stabil meskipun tuntutan tinggi, serta mampu mempertahankan produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan. Stres yang terkelola dengan baik memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap peningkatan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Seputih Mataram, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai mediasi. Kemampuan mengelola emosi dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kinerja. Kecerdasan emosional tinggi membantu menghadapi tekanan secara adaptif, sementara *work life balance* yang baik menciptakan stabilitas psikologis dan motivasi. Penelitian juga menemukan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dalam konteks ini, stres kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pada tingkat moderat (*eustress*), yaitu tekanan yang masih terkendali dan menjadi stimulus positif untuk disiplin, fokus, serta pencapaian target. Stres berlebihan justru menurunkan kinerja. Stres kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan *work life balance* terhadap kinerja, artinya peningkatan kinerja juga melalui kemampuan individu mengelola tekanan secara adaptif. Penelitian ini memperkuat *Job Demands Resources Theory* dimana kecerdasan emosional sebagai *personal resources* dan *work life balance* sebagai *job resources* membantu mengelola stres secara konstruktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Keterbatasan penelitian: hanya dilakukan pada satu

perusahaan sehingga generalisasi terbatas, dan belum mengakomodasi variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja.

Saran

Perusahaan disarankan untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan kecerdasan emosional, penerapan *work-life balance*, serta pengelolaan stres kerja yang adaptif guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi, menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta mengendalikan tekanan kerja secara positif agar kinerja tetap optimal dan profesional. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih komprehensif agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi dan kontribusi teoritis yang lebih kuat

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, D., Rizal, I., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 924–939.
- Adawiah, A., & Asmini, A. (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.
- Agustian, I. S., & Syafwah, H. (2026). Pentingnya Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Inovasi Pembelajaran*, 1(2), 113–118.
- Al Hamdi, F. G. (2026). Dinamika Beban Kerja Dan Stres Kerja Dalam Memengaruhi Produktivitas: Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pppk Paruh Waktu. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(5).
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170–198.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4), 804–812.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115.
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138.

- Br Sembiring, A. A. R. (2024). *Peran Kecerdasan Emosi terhadap Work Life Balance dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Mediator pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sumatera Utara*.
- Ekawati, E., Bangsawan, S., Yuliansyah, Y., & Razimi, M. S. (2019). Organization culture oriented on Islamic principle and company performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 301–312.
- Eliza, A. (2019). Literasi Keuangan Islam Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya: Studi Pada Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(1), 17–28.
- Estede, S., Hadiansyah, A., Rustiyana, H., Arinda, A., Juansa, A., Hudiyah, D., Baskoro, S. E., Sawitri, I., & Minarsi, A. (2025). *Optimalisasi Kinerja Karyawan: Strategi Manajemen SDM Efektif Era Modern*. Tren Digital Publishing.
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada akuntan pendidik di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2).
- Febriantina, S., Fathin, A., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2025). Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi: Kajian Literatur Sistematis. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 89–102.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176.
- Fytaloka, V., & Uwi'ah, M. (2025). Kecerdasan Emosional, Manajemen Stres, dan Kesejahteraan Karyawan pada Industri Berisiko tahun 2025 di Sumatera Selatan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(12), 9040–9159.
- Goleman, D. (2000). Emotional intelligence (kecerdasan emosional). *Jakarta: Gramedia Pustaka Umum*.
- Goleman, D. (2004). *Primal leadership: kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
- Halizah, S. N., Nuraini, R., Issalillah, F., Darmawan, D., & Khayru, R. K. (2023). Upaya mengoptimalkan kinerja karyawan melalui peran kecerdasan emosional dan manajemen stres. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 68–75.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- Imama, U. N., & Dwiyaniti, E. D. E. (2024). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Icu Dan Igd Di Rumah Sakit X: The Relationship Between Emotional Intelligence And Work Stress Of Icu And Igd Nurses At Hospital X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 9(1), 57–69.
- Irawan, B., Ligery, F., Setiawan, A., & Subandi, S. (2026). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Inovasi, dan Etika Bisnis Islam terhadap Pemasaran Media Sosial pada Generasi Z yang Berperan sebagai Tiktok Affiliater. *Literasi: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*, 5(1), 12–25.

- Irvan, M., & Idulfilastri, R. M. (2023). JD-R Model: Pengaruh Sumber Daya, Keterikatan Kerja, dan Tuntutan terhadap Kinerja Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 137–142.
- John W. Creswell, & J. David Creswell. (2024). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* ((6th ed.)). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Khoirurrahman, A., Winta, M. V. I., & Pratiwi, M. M. S. (2023). Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz: Peran Mediasi Dukungan Sosial. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 343–362.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Listopad, I. W., Esch, T., & Michaelsen, M. M. (2021). An empirical investigation of the relationship between spirituality, work culture, and burnout: The need for an extended health and disease model. *Frontiers in Psychology*, 12, 723884.
- Lohr, S. L. (2021). *Sampling: design and analysis*. Chapman and Hall/CRC.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Lumunon, M. F., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Emba*, 7(4), 678–680.
- Manalu, T., Pandiangan, G., & Samosir, R. (2024). Manajemen Stres Kerja: Solusi Dampak Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(3), 1351–1357.
- Masitoh, S., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Jam Kerja dan Sistem Kerja Shifting terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Buah Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 1–8.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat*.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
- Mu'arif, M., Yuliani, Z., & Azahra, S. (2026). Strategi Adaptif Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Keterbatasan Tenaga Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 7(1), 1877–1888.
- Muafi, M. (2021). Ta'awun behavior, work stress, worklife balance in Islamic perspective and employee performance: investigation in Indonesia. *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 12(3), 86–100.
- Muhadi, M., & Angesty, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3).
- Nenden, N. N. A., & Sari, Y. P. (2026). Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Kerajinan Di Kabupaten Purworejo. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 3(2), 480–487.
- Nilda, E. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Cabang Solok Selatan. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*:

- Ningrum, S. D., Sembiring, F. U. S., & Pulungan, D. F. (2026). Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi oleh Stres Kerja. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 10(1), 59–80.
- Novianti, D., Putri, E. A., Kurniawan, H., & Fajri, M. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Rambah. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 9(2), 185–194.
- Nugroho, A., Sudrajat, E., & Wulandhari, O. (2024). The effect of work-life balance and supervisor support on turnover intention and its impact on employee performance. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(3), 345–354.
- Nuraziza, S., & Sudirman, W. F. R. (2024). Keseimbangan antara inovasi teknologi dan kepatuhan regulasi: tantangan dalam mengintegrasikan artificial intelligence (ai) dalam manajemen keuangan. *Money*, 2(1), 47–57.
- Prabowo, V. D., & Wahyuni, S. (2024). Model Konseptual Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan (Jd-R), Keterikatan Kerja, dan Kesejahteraan Guru Honorer. *Prosiding Seminar Nasional ADPI Mengabdi Untuk Negeri*, 5(1), 42–55.
- Pratomo, A. G., & Syaebani, M. I. (2025). Job Demands dan Resources terhadap Kinerja Tugas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(2), 112–134.
- Purnomo, I., Nasor, N., & Anggraeni, E. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 867–875.
- Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107.
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan stres kerja. *Journal Of Applied Business Administration*, 5(1), 34–43.
- Rizky, M., Nawawi, Z. M., & Inayah, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19 di Bank Muamalat KCU Medan Baru. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 779–794.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior 17th Global Edition. *Lego, Italy: Pearson, Chapter 18*, 678–680.
- Rohana, F. S., & Maharanie, A. (2026). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Mendukung Efektivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) UP3 Samarinda. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 4(2), 505–517.
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 556–581.
- Safi'uddin, S., Pratama, H. E., Amin, M. S., & Hidayati, T. (2025). Literatur Review Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04).

- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Salsabila, A., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Anggota Yanma Sat Brimob Polda Jateng. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(2), 1366–1378.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2011). *Research Methods for Business Students* (4th edn. 153–155).
- Sejati, S., Margareta, S., Putri, D. H., Safitri, N. D., & Cinta, T. F. (2025). Kecerdasan emosional perempuan: pemahaman, pengelolaan, dan ekspresi emosi sebagai kunci keseimbangan diri dan relasi sosial. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 23(4), 148–155.
- Sengkey, M. M., Sinaulan, N. L., Bala, Z. M. I., Luhulima, C. E. J., & Kawung, N. F. (2025). Makna Work-Life Balance bagi Karyawan Shift: Studi Fenomenologi pada Pegawai PLN Nusantara Power UP (MNHS): Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 714–724.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 6, 1–16.
- Sinaga, C. S., Purba, D. C., Lisari, S. P., & Kamila, N. F. (2025). Dinamika Pengembangan Kapasitas Organisasi Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi. *EDU SOCIATA (JURNAL PENDIDIKAN SOSIOLOGI)*, 8(1), 58–67.
- Association Of Indonesian Motorcycle Industry. (2022). *Penjualan Sepeda Motor di tahun 2022 Semakin Membaik*. <https://Www.Aisi.or.Id/Statistic/>.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1).
- Subandrio, S., AP, M. G. N., & Bahrin, K. (2024). Kinerja Pegawai: Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja. *Solusi*, 22(4), 499–515.
- Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ke-3, 2021). Bandung: Alfabeta.
- Tabun, M. A., & Se, M. M. (2022). Kecerdasan Emosi Di Lingkungan Kerja. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, 29.
- Thabes, B. E. P., Suyono, J., Rosyid, A., Hariyani, R. B., & Elisabeth, D. R. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasi, Work-Life Balance Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 4(2), 291–305.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: a systematic review. *Society*, 10(2), 384–398.
- Widiastuti, R., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123–132.

- Willem, A. M., & Bangun, W. (2023). Pengaruh work life balance dan kecerdasan emosional Terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 520–533.
- Wuwung, O. C. (2020). *Strategi pembelajaran & kecerdasan emosional*. Scopindo Media Pustaka.
- Zuliansyah, A., & Fermansyah, D. (2020). Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(1), 1–16.
- Zuliansyah, A., & Rosilawati, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Work Stress terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 65–78.