



Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui keseimbangan kehidupan kerja pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara

The influence of emotional intelligence on employee performance through work-life balance at BPDPKS scholarship recipient institutions in North Sumatra

Purjianto

Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi, pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara, yaitu Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan, Politeknik Kimia Industri (PTKI) Medan, dan Institut Teknologi Sawit Indonesia (ITSI) Deliserdang.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal. Populasi berjumlah 165 pegawai dari tiga institusi dan sampel ditentukan sebanyak 117 responden dengan rumus Slovin serta teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), uji t, uji F, koefisien determinasi, dan uji Sobel dengan bantuan SPSS 25.

Temuan – Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja ($t = 6,594$; $p < 0,001$) dan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,800$; $p < 0,001$). Keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 5,141$; $p < 0,001$). Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai ($z = 4,098$; $p < 0,001$), sehingga mediasi bersifat parsial.

Keterbatasan penelitian – Penelitian hanya dilakukan pada tiga institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara dan menggunakan dua variabel utama. Nilai R Square model kedua sebesar 0,417 menunjukkan bahwa masih terdapat 58,3% variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Implikasi – Institusi penerima beasiswa BPDPKS perlu mengembangkan program penguatan kecerdasan emosional pegawai serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kebaruan – Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai pada konteks institusi pendidikan vokasi mitra program beasiswa sumber daya manusia kelapa sawit (BPDPKS), yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the effect of emotional intelligence on employee performance, both directly and through work-life balance as a mediating variable, at BPDPKS scholarship recipient institutions in North Sumatra, namely Polbangtan Medan, PTKI Medan, and ITSI Deliserdang.

Design/methodology/approach – This study uses a quantitative approach with an associative-causal design. The population consisted of 165 employees from three institutions, and the sample was determined to be 117 respondents using the Slovin formula and proportionate stratified random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, path analysis, t-test, F-test, coefficient of determination, and the Sobel test with the help of SPSS 25.

Findings – Emotional intelligence has a positive and significant effect on work-life balance ($t = 6.594$; $p < 0.001$) and on employee performance ($t = 4.800$; $p < 0.001$). Work-life balance also has a positive and significant effect on employee performance ($t = 5.141$; $p < 0.001$). The Sobel test results indicate that work-life balance significantly mediates the effect of emotional intelligence on employee performance ($z = 4.098$; $p < 0.001$), indicating partial mediation.

Research limitations – This study was conducted only at three BPDPKS scholarship recipient institutions in North Sumatra and used two main variables. The R Square value of the second model of 0.417 indicates that 58.3% of the variation in employee performance is explained by other factors outside the model.

Implications – BPDPKS scholarship recipient institutions need to develop programs to strengthen employees' emotional intelligence and policies that support work-life balance so that employee performance can improve sustainably.

Originality – This study provides empirical evidence on the mediating role of work-life balance in the relationship between emotional intelligence and employee performance in the context of vocational education institutions partnering in the palm oil human resources scholarship program (BPDPKS), which has not been widely studied.

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

Histori Artikel:

Diterima: 20 Mei 2025, Direvisi: 24 September 2026, Disetujui: 28 September 2026, Dipublikasikan: 7 Oktober 2026.

*Penulis Korespondensi:

purjianto@itsi.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.688>

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut setiap institusi untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi, bekerja secara efektif, serta memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi modern, keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya teknologi, sistem kerja, maupun modal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas individu yang menjalankan fungsi organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi profesional, kemampuan adaptasi, serta kemampuan mengelola aspek psikologis dengan baik akan lebih mampu menghadapi kompleksitas tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis organisasi karena memiliki peran utama dalam menggerakkan aktivitas operasional, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mencapai tujuan kelembagaan. Dalam konteks organisasi berbasis pelayanan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja. Pada institusi pendidikan vokasi, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas pelayanan akademik, administrasi pendidikan, pengelolaan program, serta dukungan terhadap proses pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya

dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola hubungan sosial dan aspek emosional dalam lingkungan kerja.

Salah satu faktor psikologis yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengendalikan, serta menggunakan emosi secara tepat dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk dalam lingkungan pekerjaan (Goleman, 2001). Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja, membangun komunikasi interpersonal yang efektif, mempertahankan motivasi, serta menyelesaikan permasalahan secara lebih adaptif. Menurut Cherniss dan Goleman (2001), kecerdasan emosional menjadi salah satu kompetensi penting dalam organisasi karena berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengelola diri dan membangun hubungan kerja yang produktif.

Pentingnya kecerdasan emosional semakin terlihat pada institusi pendidikan vokasi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tinggi. Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan, Politeknik Kimia Industri (PTKI) Medan, dan Institut Teknologi Sawit Indonesia (ITSI) Deliserdang merupakan tiga institusi pendidikan vokasi di Sumatera Utara yang menjadi mitra penyelenggara program beasiswa Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS). Sebagai lembaga yang berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia sektor perkebunan kelapa sawit, ketiga institusi tersebut memiliki tanggung jawab dalam memberikan layanan pendidikan, administrasi, serta pengelolaan mahasiswa penerima beasiswa. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, mulai dari pelayanan akademik, pengelolaan administrasi, koordinasi antarunit, hingga penyusunan laporan program yang membutuhkan ketelitian dan tanggung jawab tinggi.

Tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menggambarkan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga tercipta kepuasan pada kedua aspek tersebut (Greenhaus et al., 2003). Fisher et al. (2009) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan psikologis dan tingkat kepuasan individu dalam menjalankan berbagai peran. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan peningkatan stres kerja, penurunan motivasi, kelelahan emosional, serta berpotensi menurunkan kualitas kinerja pegawai.

Fenomena terkait keseimbangan kehidupan kerja juga ditemukan pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengamatan awal, sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengelola tekanan pekerjaan, khususnya pada periode dengan intensitas kegiatan akademik dan pelaporan program yang tinggi. Hasil prasurvei terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 57% responden mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan 47% responden menyatakan sering membawa pekerjaan ke luar jam kerja formal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam aspek keseimbangan kehidupan kerja yang dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai dan berpotensi berdampak terhadap pencapaian kinerja.

Hubungan antara kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja pegawai telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian sebelumnya. Wong dan Law (2002) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan sikap kerja dan kinerja individu. Selanjutnya, Sy et al. (2006) menemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosi memiliki kontribusi terhadap efektivitas perilaku kerja serta pencapaian hasil organisasi.

Penelitian Joyce et al. (2021) memperkuat hasil penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu sekaligus mendukung kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, Vernia dan Senen (2022) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran dalam hubungan antara konflik kerja-keluarga, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana faktor psikologis individu memengaruhi perilaku dan hasil kerja.

Kajian terbaru juga menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja masih menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Prasad dan Nag (2025) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kinerja kerja pada sektor berbasis pengetahuan. Sementara itu, Oktavia et al. (2025) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada organisasi di Indonesia. Berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa faktor emosional individu dan kondisi keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun penelitian mengenai kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, masih terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi peluang pengembangan penelitian. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan, industri, teknologi informasi, dan organisasi umum, sedangkan kajian pada sektor pendidikan vokasi masih relatif terbatas. Kedua, penelitian yang secara khusus menguji mekanisme mediasi keseimbangan kehidupan kerja dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai masih belum banyak dilakukan, terutama pada institusi pendidikan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor bisnis. Ketiga, belum terdapat banyak kajian empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut pada institusi pendidikan vokasi mitra program beasiswa BPDPKS, khususnya di wilayah Sumatera Utara.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai melalui perspektif keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, tetapi juga menjelaskan mekanisme bagaimana kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja melalui kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi institusi penerima beasiswa BPDPKS dalam merancang strategi peningkatan kualitas dan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena empiris, kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta keterbatasan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 1995). Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu bekerja secara lebih adaptif, membangun relasi kerja yang harmonis, dan mengambil keputusan secara lebih rasional meskipun berada dalam tekanan (Cherniss &

Goleman, 2001). Indikator kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2001).

Keseimbangan Kehidupan Kerja

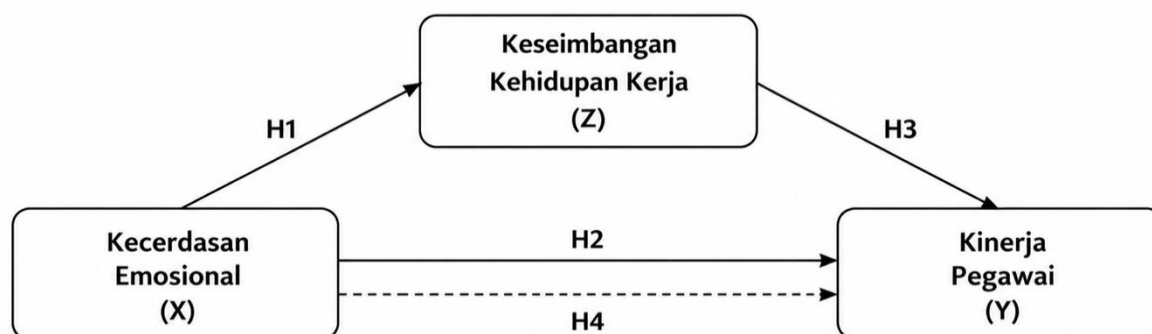
Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) adalah kondisi ketika individu mampu menjalankan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tercipta kepuasan pada kedua ranah tersebut (Greenhaus et al., 2003). Keseimbangan ini tercapai apabila individu mampu mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher et al., 2009). Penelitian Prasad et al (2025) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis pegawai, yang pada gilirannya turut menentukan kualitas kerja mereka. Indikator keseimbangan kehidupan kerja dalam penelitian ini meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam mencapai target dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Wibowo, 2018; Robbins & Judge, 2019). Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini menempatkan kecerdasan emosional (X) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja pegawai (Y), baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui keseimbangan kehidupan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik diduga lebih mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yang pada gilirannya turut mendorong peningkatan kinerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.
- H2: Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.
- H3: Diduga terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.

H4: Diduga keseimbangan kehidupan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BDPKS di Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel melalui analisis jalur (path analysis) (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap pada tiga institusi penerima beasiswa BDPKS di Sumatera Utara, yaitu Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan sebanyak 70 orang, Politeknik Kimia Industri (PTKI) Medan sebanyak 55 orang, dan Institut Teknologi Sawit Indonesia (ITSI) Deliserdang sebanyak 40 orang, sehingga total populasi berjumlah 165 pegawai.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 117 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling agar proporsi responden dari setiap institusi tetap representatif, yaitu 50 responden dari Polbangtan Medan, 39 responden dari PTKI Medan, dan 28 responden dari ITSI Deliserdang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, serta didukung observasi dan dokumentasi. Instrumen penelitian mengukur tiga variabel, yaitu kecerdasan emosional (X), keseimbangan kehidupan kerja (Z), dan kinerja pegawai (Y). Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kecerdasan Emosional (X)	Kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain dalam pelaksanaan pekerjaan (Goleman, 2001).	1. Kesadaran diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi diri 4. Empati 5. Keterampilan sosial	Likert
2	Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	Kondisi tercapainya kepuasan individu dalam menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang (Greenhaus et al., 2003).	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian kerja	Likert

Sumber: Diadaptasi dari kajian teori

Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis jalur (path analysis) melalui dua model regresi, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, koefisien determinasi (R^2), serta uji Sobel untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (mediasi). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil individu yang menjadi sumber data penelitian. Identifikasi karakteristik responden penting dilakukan karena perbedaan latar belakang demografis, seperti jenis kelamin,

usia, tingkat pendidikan, dan asal institusi, dapat memberikan konteks dalam memahami persepsi responden terhadap variabel penelitian yang meliputi kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini melibatkan sebanyak 117 responden yang berasal dari tiga institusi penerima beasiswa BDPKS di Sumatera Utara, yaitu Polbangtan Medan, PTKI Medan, dan ITSI Deliserdang. Distribusi karakteristik responden berdasarkan aspek demografis disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	63	54
		Perempuan	54	46
		Total	117	100
2	Usia	20–35 tahun	68	58
		>35 tahun	49	42
		Total	117	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	18	15
		Diploma	24	21
		S1	63	54
		S2	12	10
		Total	117	100
4	Asal Institusi	Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan	50	43
		Politeknik Kimia Industri (PTKI) Medan	39	33
		Institut Teknologi Sawit Indonesia (ITSI) Deliserdang	28	24
		Total	117	100

Sumber: Hasil Penelitian

Karakteristik 117 responden menunjukkan bahwa 63 orang (54%) berjenis kelamin laki-laki dan 54 orang (46%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, 68 orang (58%) berada pada kelompok 20-35 tahun dan 49 orang (42%) berusia di atas 35 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, 18 orang (15%) berpendidikan SMA/SMK, 24 orang (21%) berpendidikan diploma, 63 orang (54%) berpendidikan S1, dan 12 orang (10%) berpendidikan S2. Berdasarkan asal institusi, 50 orang (43%) berasal dari Polbangtan Medan, 39 orang (33%) dari PTKI Medan, dan 28 orang (24%) dari ITSI Deliserdang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai corrected item-total correlation (r hitung) dengan r tabel. Dengan jumlah responden 117 ($df = 115$) pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1818. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Status
Kecerdasan Emosional (X)	X1.1	0,741	0,1818	Valid
	X1.2	0,768	0,1818	Valid
	X1.3	0,802	0,1818	Valid
	X1.4	0,715	0,1818	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	X1.5	0,779	0,1818	Valid
	Z.1	0,823	0,1818	Valid
	Z.2	0,791	0,1818	Valid
	Z.3	0,845	0,1818	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,758	0,1818	Valid
	Y.2	0,812	0,1818	Valid
	Y.3	0,769	0,1818	Valid
	Y.4	0,793	0,1818	Valid
	Y.5	0,807	0,1818	Valid

Sumber: Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* setiap item pernyataan dengan nilai *r tabel* pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 117 orang ($df = 115$), sehingga diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,1818. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X), keseimbangan kehidupan kerja (Z), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan *r tabel* (0,1818). Nilai *r hitung* variabel kecerdasan emosional berada pada rentang 0,715–0,802, variabel keseimbangan kehidupan kerja berada pada rentang 0,791–0,845, sedangkan variabel kinerja pegawai berada pada rentang 0,758–0,812. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0,874	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0,829	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,861	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum yang dipersyaratkan. Variabel kecerdasan emosional (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874, variabel keseimbangan kehidupan kerja (Z) sebesar 0,829, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,861. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Model 1), serta pengaruh langsung kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai (Model 2).

Analisis regresi Model 1 pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hasil pengujian memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,482, nilai Beta sebesar 0,518, nilai *t* hitung sebesar

6,594, dan nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kemampuan pegawai dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional akan diikuti oleh peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa kemampuan mengenali emosi, mengendalikan diri, mengelola tekanan, serta membangun hubungan interpersonal yang baik menjadi faktor penting dalam membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Cherniss dan Goleman (2001) serta Joyce et al. (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja dapat diterima.

Tabel 5. Hasil Regresi Model 1 (Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	10,235	3,102		3,299	0,001
Kecerdasan Emosional	0,482	0,073	0,518	6,594	$< 0,001$

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 25.0

Analisis regresi Model 2 pada Tabel 6 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dengan nilai Beta sebesar 0,378, nilai t hitung sebesar 4,800, dan signifikansi $< 0,001$, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,401 dengan nilai Beta sebesar 0,402, nilai t hitung sebesar 5,141, dan signifikansi $< 0,001$, sehingga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengelola emosi dengan baik serta memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sy et al. (2006), Joyce et al. (2021), dan Oktavia et al. (2025) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja individu dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) dan hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Regresi Model 2 (Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,940	3,512		2,545	0,012
Kecerdasan Emosional	0,312	0,065	0,378	4,800	$< 0,001$
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,401	0,078	0,402	5,141	$< 0,001$

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5, diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = 10,235 + 0,482X$$

$$Y = 8,940 + 0,312X + 0,401Z$$

Uji Sobel (Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi)

Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui keseimbangan kehidupan kerja. Nilai koefisien jalur a (X terhadap Z) sebesar 0,482 dengan standard error 0,073, dan koefisien jalur b (Z terhadap Y) sebesar 0,401 dengan standard error 0,078.

Tabel 7. Hasil Uji Sobel

Keterangan	Nilai	Status
Pengaruh tidak langsung (a x b)	0,193	-
Standard error tidak langsung (Sab)	0,047	-
Sobel z-value	4,098	-
Sig. (two-tailed)	< 0,001	Signifikan

Sumber: Pengolahan data primer, 2026

Nilai z hitung uji Sobel sebesar 4,098 lebih besar dari z tabel sebesar 1,96 pada taraf signifikansi 5%, dengan $p < 0,001$. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, sehingga H4 diterima. Karena pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (Beta = 0,378) tetap signifikan setelah memasukkan variabel mediasi, maka sifat mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial (partial mediation).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R Square) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R Square menunjukkan proporsi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan Adjusted R Square digunakan sebagai nilai penyesuaian yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi dilakukan pada dua model, yaitu Model 1 yang menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta Model 2 yang menguji pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Model 1	0,518	0,268	0,261
Model 2	0,646	0,417	0,407

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel tersebut, Model 1 menunjukkan nilai R sebesar 0,518 dan nilai R Square sebesar 0,268 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,261. Nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mampu menjelaskan sebesar 26,8% variasi pada keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,261 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan perubahan keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar 26,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi dalam membentuk kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada Model 2, diperoleh nilai R sebesar 0,646 dengan nilai R Square sebesar 0,417 dan Adjusted R Square sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 41,7% variasi

kinerja pegawai, sedangkan sebesar 58,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,407 menunjukkan bahwa kemampuan model setelah penyesuaian tetap memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja ($t = 6,594$; $p < 0,001$), sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang memiliki kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, serta keterampilan sosial yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi. Kemampuan tersebut memungkinkan pegawai menetapkan prioritas, mengelola konflik peran, serta menciptakan batas yang sehat antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2001), bahwa kemampuan mengelola emosi merupakan salah satu kompetensi penting yang memengaruhi efektivitas individu dalam lingkungan kerja. Cherniss dan Goleman (2001) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tekanan psikologis dan tuntutan peran ganda. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Joyce et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja melalui pengelolaan stres dan hubungan interpersonal yang efektif.

Dalam konteks institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional pegawai menjadi faktor penting dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan akademik dan administratif. Pegawai yang mampu mengelola emosi secara baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap periode kerja dengan intensitas tinggi, seperti proses pelayanan mahasiswa, penyusunan laporan, dan pengelolaan program beasiswa. Oleh karena itu, institusi perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi emosional melalui pelatihan komunikasi, pengelolaan stres, dan penguatan kemampuan interpersonal agar keseimbangan kehidupan kerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,800$; $p < 0,001$), sehingga H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengelola emosi secara efektif cenderung memiliki tingkat konsentrasi yang lebih baik, mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, serta dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Kemampuan mengendalikan emosi juga membantu pegawai dalam mengambil keputusan secara rasional ketika menghadapi tekanan maupun permasalahan dalam pekerjaan.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Wong dan Law (2002) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan sikap kerja dan kinerja individu. Selain itu, Sy et al. (2006) menemukan bahwa kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian terbaru oleh Oktavia et al. (2025) serta Lai dan

Hernandez (2025) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada berbagai konteks organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek emosional tidak hanya berkaitan dengan kondisi psikologis individu, tetapi juga berpengaruh terhadap perilaku kerja dan pencapaian hasil organisasi.

Pada institusi pendidikan vokasi mitra BPDPKS, kemampuan pegawai dalam mengelola emosi menjadi semakin penting karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan pelayanan akademik, koordinasi kelembagaan, dan pengelolaan program strategis. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu menjaga profesionalitas, meningkatkan kualitas komunikasi, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada mahasiswa maupun pihak terkait. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga melalui penguatan aspek emosional sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia organisasi.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 5,141$; $p < 0,001$), sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung mengalami tingkat stres dan kelelahan emosional yang lebih rendah sehingga mampu mempertahankan energi, motivasi, dan fokus dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi konsentrasi serta menurunkan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung konsep Greenhaus et al. (2003) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan berbagai peran secara harmonis sehingga meningkatkan kualitas kehidupan secara keseluruhan. Selain itu, Fisher et al. (2009) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berkaitan dengan waktu, tetapi juga mencakup aspek keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Temuan ini juga sejalan dengan Prasad et al. (2025) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis dan produktivitas pegawai.

Dalam konteks institusi pendidikan vokasi penerima beasiswa BPDPKS, keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting karena pegawai menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan tanggung jawab tinggi. Kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, lingkungan kerja yang mendukung, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, dapat membantu meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan aspek keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Peran Mediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai ($z = 4,098$; $p < 0,001$), sehingga H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga bekerja melalui peningkatan kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang kemudian berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung konsep mediasi yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny (1986) serta Hayes (2018), bahwa variabel mediator dapat menjelaskan mekanisme bagaimana

suatu variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Karena pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja tetap signifikan setelah variabel keseimbangan kehidupan kerja dimasukkan ke dalam model, maka bentuk mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial (*partial mediation*).

Temuan ini memberikan kontribusi empiris pada kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks institusi pendidikan vokasi mitra program beasiswa BPD PKS yang masih relatif terbatas diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dilakukan melalui penguatan kemampuan individu dalam mengelola emosi, tetapi juga perlu didukung dengan penciptaan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, institusi perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional dan kebijakan pendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui keseimbangan kehidupan kerja pada institusi penerima beasiswa BPD PKS di Sumatera Utara, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Keseimbangan kehidupan kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, yang berarti kecerdasan emosional memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian memiliki keterbatasan, yaitu hanya dilakukan pada tiga institusi penerima beasiswa BPD PKS di Sumatera Utara dan menggunakan dua variabel utama, yaitu kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. Nilai R Square model kedua sebesar 0,417 menunjukkan bahwa masih terdapat 58,3% variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja. Selain itu, data yang digunakan bersifat persepsional melalui kuesioner sehingga tetap memiliki potensi bias jawaban responden. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi Polbangtan Medan, PTKI Medan, dan ITS Deli Serdang untuk mengembangkan program pelatihan kecerdasan emosional bagi pegawai, seperti pelatihan pengelolaan stres, komunikasi interpersonal, dan penguatan empati. Selain itu, institusi perlu merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja pada masa puncak kegiatan akademik dan dukungan kesejahteraan pegawai, agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan objek penelitian pada institusi mitra BPD PKS di wilayah lain agar kemampuan model dalam menjelaskan kinerja pegawai menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPD PKS). (2023). Pengumuman Lolos Seleksi Proposal Calon Lembaga Penyelenggara Program Beasiswa Pendidikan Pengembangan SDM Perkebunan Kelapa Sawit 2023, Nomor PENG-3/DPKS/2023. Jakarta: BPD PKS.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). An EI-Based Theory of Performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace* (pp. 27-44). San Francisco: Jossey-Bass.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Joyce, A. T., Latif, H. A., Rahaman, M. M., & Saha, H. (2021). The Impacts of Emotional Intelligence on Individual Performance and Work-Life Balance: A Conceptual Exploration. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 11(3), 801-812. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v11-i3/10990>
- Lai, Z., & Hernandez, C. (2025). Emotional Intelligence, Engagement, Work-life Balance, and Job Performance Among Employees: Bases for a Well-being Program. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 38(5).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktavia, Y., Ekawati, E., & Nuraziza, S. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen (EBISMEN)*, 5(2). <https://doi.org/10.58192/ebismen.v5i2.4415>
- Prasad, K. D. V., & Nag, D. (2025). Relationship between Work-Life Balance, Psychological Well-Being, and Job Performance: Mediating and Moderating Effects of Emotional Intelligence. *Revista Portuguesa de Investigacao Comportamental e Social*, 12(1), 1-24. <https://doi.org/10.31211/rpics.2026.12.1.410>
- Prasad, K. D. V., Rao, M., Vaidya, R., Sriyogi, K., Singh, S., & Srinivas, V. (2025). The Relationship between Work-Life Balance and Psychological Well-Being: An Empirical Study of Metro Rail Travelers Working in the Information Technology Sector. *Frontiers in Psychology*, 15, 1472885. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1472885>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>
- Vernia, D. M., & Senen, S. H. (2022). Work-Family Conflict, Emotional Intelligence, Work-Life Balance, and Employee Performance. *Proceedings of the 6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021)*, 65-72. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.075>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)