

ANALISIS PENGARUH EMOTIONAL INTELLEGENCE, WORK-LIFE BALANCE, DAN MENTAL HEALTH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA GEMINTANG

Wahyu Dwi Prasetyo¹, Sri Budi Kasiyati²

Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: *wahyudwiprasetyo2344@gmail.com¹, k_sribudi@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK

Visi studi guna membuktikan serta mengkaji keberpengaruhannya *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta *Mental Health* atas Kinerja Karyawan PT Surya Gemintang parsial serta simultan. Studi melibatkan 34 responden, yang berarti seluruh karyawan PT Surya Gemintang. Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, jenis data kuantitatif. Tes asumsi klasik, tes t, tes F, serta tes koefisien determinasi (R2) diuji menggunakan metode analisis data yang bermanfaat pada studi. Pada studi mengkaji data mempergunakan SPSS 27. Temuan studi memperlihatkan variabel *Emotional Intelligence* (X1), *Work-Life Balance* (X2), serta *Mental Health* (X3) ada keberpengaruhannya signifikan pada kinerja karyawan PT Surya Gemintang baik secara parsial maupun secara bersamaan.

Kata kunci

Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Mental Health, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The researchers at PT Surya Gemintang set out to demonstrate and examine the interrelated and partial impacts of EQ, WL, and mental health on worker productivity. All thirty-four workers of PT Surya Gemintang participated in this survey. Quantitative data was gathered for this research by means of questionnaire distribution. The data analysis procedures that were beneficial in this research were evaluated using classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R2) tests. The SPSS 27 software was used to analyze the data for this investigation. The research found that PT Surya Gemintang workers' performance is influenced by three factors: emotional intelligence (X1), work-life balance (X2), and mental health (X3). These variables were shown to have a partial and simultaneous impact on performance.

Keywords

Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Mental Health, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Meningkatnya tingkat persaingan dalam dunia kerja menjadikan aspek psikologis karyawan sebagai faktor strategis yang perlu diperhatikan organisasi, selain kompetensi teknis, dalam meningkatkan kinerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak selalu sejalan dengan kehadiran fisik di tempat kerja, terutama ketika karyawan menghadapi tekanan kerja, ketidakseimbangan kehidupan kerja, dan gangguan kesehatan mental. Kondisi ini menjadi semakin relevan dalam konteks pascapandemi, di mana isu kesejahteraan psikologis karyawan menjadi perhatian utama organisasi modern (Training Indonesia, 2025).

Dalam konteks MSDM, *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta *Mental Health* dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. *Emotional Intelligence* berperan dalam kemampuan individu mengelola emosi dan hubungan interpersonal, *Work-Life Balance* berorelasi beserta pengelolaan peran kerja serta kehidupan pribadi, sedangkan *Mental Health* mencerminkan kondisi kesejahteraan psikologis yang memungkinkan individu bekerja secara produktif

(Lukmiati et al., 2020; Sembiring et al., 2024). Akan tetapi, hasil penelitian empiris masih menunjukkan variasi, dengan sebagian penelitian melaporkan pengaruh yang signifikan dan penelitian lainnya menegaskan adanya pengaruh yang bersifat kontekstual maupun tidak langsung.

1.1 RUMUSAN MASALAH

- a. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Gemintang?
- b. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Gemintang?
- c. Apakah *Mental Health* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Gemintang?
- d. Bagaimana pengaruh simultan *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, dan *Mental Health* terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Gemintang?

1.2 TUJUAN PENELITIAN

- a. Mengkaji keberpengaruhannya *Emotional Intelligence* atas kinerja karyawan di PT. Surya Gemintang.
- b. Mengkaji keberpengaruhannya *Work-Life Balance* atas kinerja karyawan di PT. Surya Gemintang.
- c. Mengkaji keberpengaruhannya *Mental Health* atas kinerja karyawan di PT. Surya Gemintang.
- d. Mengkaji keberpengaruhannya simultan *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta *Mental Health* atas kinerja karyawan di PT. Surya Gemintang.

1.3 MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan masukan dan rekomendasi kepada PT. Surya Gemintang dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan *Emotional Intelligence*, kebijakan *Work-Life Balance*, dan dukungan kesehatan mental bagi karyawan.
- 2) Membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan melalui pengelolaan aspek psikologis yang efektif.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah khazanah keilmuan dalam bidang psikologi industri serta MSDM pada Indonesia, terkhusus berkoreasi beserta keberpengaruhannya *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta *Mental Health* atas kinerja karyawan.
- 2) Jadi referensi studi kedepanya yang ingin mengembangkan atau memperluas kajian terkait faktor psikologis dalam konteks kinerja karyawan.

c. Manfaat Sosial

Memberikan kontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan dengan menekankan pentingnya kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat berdampak positif pada kualitas hidup secara umum.

2. METODE PENELITIAN

Studi mempergunakan desain kuantitatif guna melihat "bagaimana *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta, *Mental Health* memengaruhi kinerja karyawan" Penelitian bersifat asosiatif kausal yang bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam satu model empiris. Objek penelitian adalah PT Surya Gemintang, dengan subjek penelitian seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang, Oleh karena itu, metode sampling jenuh digunakan untuk pengambilan sampel penelitian ini.

Selama periode penelitian, kuesioner terstruktur disebarluaskan secara langsung kepada karyawan PT Surya Gemintang. Skala Likert digunakan untuk menghitung semua variabel penelitian. Sebelum analisis lebih lanjut, alat penelitian diuji untuk validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa hasil pengukuran layak dan konsisten.

Pengaruh antarvariabel, baik parsial maupun simultan, dinilai melalui pengkajian data studi pergunakan regresi linier berganda. Guna mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen, tes hipotesis dilaksanakan beserta tes t serta tes F. Selain itu, koefisien determinasi digunakan. Semua dilaksanakan mempergunakan statistik SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
<i>Emotional Intellegence (X1)</i>	X1.1	0,555	0,3388	Valid
	X1.2	0,590	0,3388	Valid
	X1.3	0,550	0,3388	Valid
	X1.4	0,539	0,3388	Valid
	X1.5	0,562	0,3388	Valid
	X1.6	0,513	0,3388	Valid
	X1.7	0,519	0,3388	Valid
	X1.8	0,516	0,3388	Valid
	X1.9	0,531	0,3388	Valid
	X1.10	0,559	0,3388	Valid
<i>Work-Life Balance (X2)</i>	X2.1	0,509	0,3388	Valid
	X2.2	0,810	0,3388	Valid
	X2.3	0,560	0,3388	Valid
	X2.4	0,687	0,3388	Valid
	X2.5	0,452	0,3388	Valid
	X2.6	0,544	0,3388	Valid
	X2.7	0,436	0,3388	Valid
	X2.8	0,462	0,3388	Valid
	X2.9	0,462	0,3388	Valid
	X2.10	0,499	0,3388	Valid
<i>Mental Health (X3)</i>	X3.1	0,522	0,3388	Valid
	X3.2	0,627	0,3388	Valid
	X3.3	0,547	0,3388	Valid
	X3.4	0,605	0,3388	Valid
	X3.5	0,566	0,3388	Valid
	X3.6	0,569	0,3388	Valid
	X3.7	0,571	0,3388	Valid
	X3.8	0,577	0,3388	Valid
	X3.9	0,553	0,3388	Valid
	X3.10	0,668	0,3388	Valid
	Y1	0,569	0,3388	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y2	0,610	0,3388	Valid
	Y3	0,611	0,3388	Valid
	Y4	0,586	0,3388	Valid
	Y5	0,499	0,3388	Valid
	Y6	0,602	0,3388	Valid
	Y7	0,617	0,3388	Valid
	Y8	0,567	0,3388	Valid
	Y9	0,542	0,3388	Valid
	Y10	0,576	0,3388	Valid

Karena nilai r hitung masing-masing variabel, yaitu *Emotional Intelligence* (X1), *Work-Life Balance* (X2), *Mental Health* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), lebih besar daripada nilai r tabel (0,3388), uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
<i>Emotional Intellegence</i>	0,731	0,60	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0,746	0,60	Reliabel
<i>Mental Health</i>	0,778	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,774	0,60	Reliabel

Seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, karena variabel *Emotional Intelligence* (X1), *Work-Life Balance* (X2), *Mental Health* (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) punya skor Cronbach Alpha > 0,6, berlandaskan temuan tes reliabilitas.

3.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78847772
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.059
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.503
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.490
		Upper Bound
		.516

Sebagai temuan tes normalitas, skor sig Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200, >0,05, memperlihatkan residual tersebut normal. Oleh karena itu, asumsi klasik dapat diuji lagi.

3.4 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Emotional Intelligence</i>	0,890	1,124
<i>Work-Life Balance</i>	0,898	1,114
<i>Mental Health</i>	0,932	1,073

Menurut hasil uji multikolinearitas, variabel *Emotional Intelligence* (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan *Mental Health* (X3) menunjukkan skor VIF < 10 serta skor toleransi >0,1. Jadi bisa diambil simpulan model studi tak memperlihatkan tanda multikolinearitas.

3.5 Uji Heterokedastisitas

Correlations						
			Emotional	WLB	Mental Health	Unstandardized Residual
Spearman's rho	<i>Emotional Intelligence</i>	Correlation Coefficient	1.000	.295	.269	.039
		Sig. (2-tailed)	.	.090	.124	.828
		N	34	34	34	34
	<i>Work-Life Balance</i>	Correlation Coefficient	.295	1.000	.243	.025
		Sig. (2-tailed)	.090	.	.165	.888
		N	34	34	34	34
	<i>Mental Health</i>	Correlation Coefficient	.269	.243	1.000	.065
		Sig. (2-tailed)	.124	.165	.	.715
		N	34	34	34	34
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.039	.025	.065	1.000
		Sig. (2-tailed)	.828	.888	.715	.
		N	34	34	34	34

Temuan tes Spearman rho memperlihatkan data penelitian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi 2-tailed untuk variabel *Emotional Intelligence* (0,828), *Work-Life Balance* (0,888), dan *Mental Health* (0,715) >skor alpha 0,05.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil tes menunjukkan persamaan regresi linier berganda:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.431	7.712		1.093	.283
	<i>Emotional Intelligence</i>	.271	.143	.270	1.899	.067
	<i>Work-Life Balance</i>	.015	.121	.018	.127	.900
	<i>Mental Health</i>	.535	.133	.561	4.040	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Y = a + b₁X₁ + b₂X₂ + b₃X₃ + e
 Sehingga dapat dirumuskan menjadi:
 Y = 8,431 + 0,271X₁ + 0,015X₂ + 0,535X₃ + e

Kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen studi; variabel independen *Emotional Intelligence* (X1), *Work-Life Balance* (X2), serta *Mental Health* (X3). Berikut ini adalah interpretasi persamaan regresi:

- a. Konstanta dengan nilai 8,431 menunjukkan bahwa jika *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta *Mental Health* memiliki nilai nol, Kinerja Karyawan akan tetap di angka positif yaitu 8,431. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kinerja dasar yang dimiliki karyawan di luar pengaruh variabel independen yang diteliti.
- b. Koefisien regresi untuk *Emotional Intelligence* (X1) yang bernilai 0,271 asumsikan tiap naik satu unit pada *Emotional Intelligence* nantinya berujung kenaikan Kinerja Karyawan sebanyak 0,271, dengan catatan variabel lainnya tetap konstan.
- c. Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X2) yang bernilai 0,015 memperlihatkan tiap naik satu unit dalam *Work-Life Balance* nantinya disertai dengan kenaikan Kinerja Karyawan 0,015, beserta catatan variabel independen lainnya tetap konstan.
- d. Di sisi lain, koefisien regresi *Mental Health* (X3) mencapai 0,535 yang mengindikasikan bahwa jika terdapat peningkatan satu unit dalam *Mental Health*, Kinerja Karyawan nantinya naik 0,535, anggapan variabel lainnya sama, yang berarti variabel ini memberikan dampak paling signifikan dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

3.6 Uji Parsial (t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.431	7.712		1.093	.283
	<i>Emotional Intellegence</i>	.271	.143	.270	1.899	.067
	<i>Work-Life Balance</i>	.015	.121	.018	.127	.900
	<i>Mental Health</i>	.535	.133	.561	4.040	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tingkat signifikansi yang diterapkan dalam studi ini adalah 5 persen. Oleh karena itu, nilai t tabel ditentukan dengan memanfaatkan formula $t(\alpha/2; n-k-1)$, membuat skor t tabel 2,042. Selanjutnya, pengambilan keputusan yang didasarkan pada temuan tes t bisa dielaborasikan seperti:

- a. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel *Emotional Intelligence* tidak memberikan dampak yang signifikan atas Kinerja Karyawan. Karena nilai t yang dihitung $<$ skor t tabel ($1.093 < 2.042$) serta skor signifikansi > 0.05 (0.067), hal ini bisa dilihat. Akibatnya, EQ punya dampak kecil namun positif atas produktivitas di tempat kerja.
- b. Sebaliknya, tak ada hubungan signifikan statistik Kinerja Karyawan serta variabel *Work-life Balance*. Fakta skor t $<$ skor t tabel ($1.899 < 2.042$) serta skor signifikansi (0.902), berada di atas ambang batas signifikansi 0.05, membuat hal ini jelas. Karenanya, *Work-life Balance* memang punya efek kecil namun positif atas Kinerja Karyawan.
- c. Berlandaskan skor sig < 0.05 ($p < 0.001$) serta skor t $>$ skor t-table ($4.040 > 2.042$), variabel Kesehatan Mental punya efek signifikan atas kinerja karyawan, berbeda

dengan dua faktor sebelumnya. Karenanya bisa diambil simpulan *mental health* secara signifikan serta positif mempengaruhi produktivitas di tempat kerja.

3.7 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.287	3	73.096	8.546	<.001 ^b
	Residual	256.595	30	8.553		
	Total	475.882	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Mental Health, WLB, Emotional

Berdasarkan analisis yang dapat dilihat pada tabel tersebut, didapatkan angka signifikansi di bawah 0,001, yang menunjukkan bahwa angka tersebut jauh lebih rendah dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Mempertegas desain regresi diterapkan studi cocok menguraikan dampak dari variabel independen seperti *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta *Mental Health* atas Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan tabel, derajat kebebasan (df 1) diperoleh sebesar 3 dan df 2 menjadi 30. Dengan rujukan pada tabel distribusi F atau dengan perhitungan mempergunakan Microsoft Excel dan formula =FINV (0,05;3;30), skor F tabel yang didapat adalah 2,922. Hasil dari pengujian F menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung adalah 8,546, yang jelas-jelas > skor F tabel yang tercatat 2,922. Karenanya, (H_a) diterima serta (H_0) ditolak.

Berlandaskan temuan, bisa diambil simpulan elemen *Emotional Intelligence* (X1), *Work-Life Balance* (X2), serta *Mental Health* (X3) bersamaan memiliki dampak atas Kinerja Karyawan (Y).

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.407	2.925

a. Predictors: (Constant), Mental Health, WLB, Emotional
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji memperlihatkan skor Adjusted R Square 0,850. Ini mengindikasikan variabel *Emotional Intelligence* (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan *Mental Health* (X3) memiliki kemampuan untuk memengaruhi kinerja karyawan sebesar 40%. Faktor lain tak masuk studi memengaruhi 60 persen.

3.9 Pembahasan Hasil Temuan

a. Pengaruh *Emotional Intelligence* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tak ada hubungan secara statistik signifikan Kecerdasan Emosional (EQ) serta Kinerja Karyawan, berlandaskan data tes tersedia. Baik skor t (1.093) serta tingkatan signifikansi (0.067) > skor kritis (2.042) untuk hal ini. Memperlihatkan EQ punya keberpengaruh positif atas kinerja karyawan, meskipun tingkatan yang sangat kecil.

Temuan justru mendapatkan penguatan temuan penelitian (Restutanti & Westi, 2021) berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)". dalam studi mereka pada sebuah perusahaan di Indonesia. Temuan dari studi ini mengindikasikan *Emotional Intelligence* taka da keberpengaruhannya signifikan atas kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Work-Life Balance* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil analisis yang telah dilaksanakan, variabel *Work-Life Balance* tidak menunjukkan dampak signifikan atas Kinerja Karyawan. Ini terlihat dari nskor sig mencapai 0,900, yang jauh di atas batas sig 0,05, beserta skor t yang dihitung yaitu 1,899 yang < skor t tabel yang 2,042. Oleh karena itu, dapat disimpulkan *Work-Life Balance* punya keberpengaruhannya positif, tetapi tak signifikan atas Kinerja Karyawan.

Penemuan ini sesuai studi (Oktavia Marsyanda & Rozaq, 2024) dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening", yang juga memperlihatkan *Work-Life Balance* taka da keberpengaruhannya atas kinerja karyawan signifikan.

c. Pengaruh *Mental Health* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil uji yang dilakukan untuk variabel *Mental Health* menunjukkan keberpengaruhannya sangat signifikan serta positif atas kinerja karyawan. Skor signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,001$) serta skor t hitung 4,040 > skor tabel 2,042 menunjukkannya. Bisa diambil simpulan variabel *Mental Health* memberikan dampak positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan.

Konsistensi penemuan disupport studi (Marno Otnie et al., 2021) dengan judul "Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara". Studi mereka mengungkap bahwa kesehatan mental merupakan prediktor terkuat terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *Mental Health* memengaruhi signifikan atas kinerja karyawan.

d. Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, dan *Mental Health* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi $<0,001$ didapat atas (uji F), seperti tercantum tabel tes F. Nilai ini secara signifikan < kriteria sig 0,05. Berlandaskan temuan, tampaknya model regresi dipergunakan ini secara memadai menjelaskan korelasi Kecerdasan Emosional, *Work Life Balance* serta Kesehatan Mental jadi variabel independen terkait Kinerja Karyawan. Selain itu, skor F dihitung 8,546 > skor tabel F 2,922, menolak (H_0) serta menerima (H_a).

Karenanya bisa diambil simpulan *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta *Mental Health* bersamaan ada keberpengaruhannya signifikan atas Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beberapa variabel tidak berpengaruh signifikan secara terpisah, ketiga variabel tersebut tetap punya efek kuat atas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, skor Adjusted R Square 0,400 support penemuan tadi. Nilai ini menunjukkan ketiga variabel independen yang diteliti dapat bertanggung jawab atas 40% atas variasi kinerja karyawan, kemudian 60% lainnya dapat keberpengaruhannya atas komponen lain tak masuk studi.

Hasilnya selaras studi (Kusumawati et al., 2024) dalam studi "The Influence of *Work Life Balance*, *Emotional Intelligence* and *Work Environment* on *Employee Performance* Puskesmas Klatak Banyuwangi". Selain itu, penelitian tersebut memperlihatkan ketiga variabel punya efek signifikan atas kinerja karyawan ketika digunakan secara bersamaan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung yang signifikan serta koefisien determinasi pada tingkat moderat. Namun, terdapat perbedaan dalam kontribusi parsial masing-masing variabel dimana dalam penelitian Kusumawati, Hakim, & Fahrurrozi, *Emotional Intelligence* menunjukkan pengaruh yang signifikan, berbeda

dengan temuan dalam penelitian ini. Perbedaan ini menguatkan proposisi bahwa pengaruh simultan tidak selalu mengindikasikan bahwa semua variabel berkontribusi secara individual, dan konteks organisasi serta karakteristik sampel penelitian memegang peranan penting dalam menentukan pola hubungan variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan pengkajian data yanberkaitan rancangan persoalan serta visi studi beserta temuan-temuan sudah dibahas pada Bab IV, jadi bisa diambil simpulan:

- a. Emotional Intelligence tak berdampak signifikan atas kinerja karyawan, meskipun memperlihatkan korelasi positif. Mengasumsikan kemampuan karyawan dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi belum menjadi determinan utama dalam peningkatan performa kerja pada lingkungan organisasi yang diteliti. Dengan demikian, peningkatan Emotional Intelligence belum memberikan dampak langsung yang kuat terhadap capaian kinerja.
- b. Work-Life Balance terbukti tak berdampak signifikan atas kinerja karyawan, meskipun menunjukkan hubungan yang positif. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi tentang Work-Life Balance belum jadi komponen dasar tetapkan kualitas kinerja, sehingga tingkat keseimbangan hidup yang dirasakan karyawan tidak selalu mencerminkan hasil kerja yang lebih baik.
- c. *Mental Health* telah terbukti berdampak positif serta signifikan atas kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkatan kesehatan mental lebih baik menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Variabel ini terbukti menjadi faktor psikologis yang penting dalam mendorong produktivitas, ketahanan kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal.
- d. Secara simultan, ketiga variabel *Emotional Intelligence*, *Work-Life Balance*, serta *Mental Health* terbukti berdampak signifikan atas kinerja karyawan. Kesimpulan memperlihatkan meskipun ada beberapa variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan, kombinasi ketiganya mampu menjelaskan kinerja secara lebih kuat, sehingga kinerja karyawan lebih optimal ketika aspek emosional, keseimbangan hidup, dan kesehatan mental diperhatikan secara bersamaan.

Temuan ini menjawab rumusan masalah penelitian dengan menegaskan bahwa kesehatan mental merupakan determinan utama kinerja karyawan, sementara *Emotional Intelligence* dan *Work-Life Balance* berperan sebagai faktor pendukung yang bersifat kontekstual. Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan pentingnya kebijakan organisasi yang berfokus pada dukungan kesehatan mental sebagai strategi utama peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Meskipun memberikan kontribusi empiris, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama karena jumlah responden yang terbatas dan ruang lingkupnya hanya mencakup satu perusahaan. Akibatnya, hasilnya tidak dapat digeneralisasikan. Selain itu, variabel mediasi atau moderasi, yang dapat memperkuat hubungan antarvariabel, belum dimasukkan studi. Karenanya diharapkan agar melaksanakan studi lanjutan guna mencakup konteks organisasi dan populasi lebih luas; untuk mengembangkan model penelitian yang memasukkan variabel organisasional dan psikologis; dan untuk menggunakan metode campuran. Tujuan akhir studi guna memperoleh wawasan elemen jadi keberpengaruhannya kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Kusumawati, D. H., Hakim, A. R., & Fahrurrozi, M. (2024). Influence Of Work Life Balance, Emotional Intelligence And Work Environment On Employee Performance Puskesmas Klatak Banyuwangi. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, 3(1), 32–40. <https://doi.org/10.56403/nejesh.v3i1.164>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Marno Otnie, B., Sitompul, R. S., Romauli, D., Sihombing, W., & Damanik, J. B. (2021). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Global Manajemen*, 10(2), 8–13. <http://staff.uny.ac.id>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed., Vol. 1). CV Alfa Beta.
- Nabilla Chika Fitrianda, & Deden Kurniawan. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plastech Dinamika. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 389–397. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i2.3974>
- Oktavia Marsyanda, E., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 607–621. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p607-621>
- Restutanti, B., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8.
- Sembiring, A. A. R. B., Hardjo, S., & Lubis, R. (2024). Role Emotion Intelligence Towards Work-Life Balance with Support Family as Mediator Variables. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 6(1). <https://doi.org/10.51214/00202406840000>
- Training Indonesia. (2025, April 22). *Workplace Wellbeing Score in Indonesia Remains Low: Why Wellbeing Training is Essential?* Training Indonesia.
- Utami, N. R., Novitasari, K., Guru, P., Anak, P., Dini, U., & Pgri Yogyakarta, U. (2022). Konstruk Dimensi Kecerdasan Emosional Aanak Usia 5-6 Tahun. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(1).