

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD ‘Aisyiyah Padang. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Desember 2025 hingga Januari 2026. Kuesioner disebarkan secara daring melalui *Google Form*, dengan tautan yang dibagikan kepada responden menggunakan aplikasi WhatsApp.

#### 4.2 Response Rate

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD ‘Aisyiyah Padang. Kuesioner tersebut disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian dengan tujuan memperoleh data primer yang relevan dan akurat. *Response rate* dari penyebaran kuesioner dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Response Rate**

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kuisisioner yang disebarkan	70
2.	Kuisisioner yang kembali	70
3.	Kuisisioner yang diisi dengan lengkap dan layak diolah	70
Tingkat pengisian kuisisioner		100%

*Sumber: Pengolahan data primer (2026)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang menerima tautan kuisisioner memberikan tanggapan dengan mengisi kuisisioner secara lengkap, sehingga tingkat respons (*response rate*) mencapai 100%. Kondisi

ini menunjukkan tingginya tingkat partisipasi serta keterlibatan responden dalam mendukung pelaksanaan penelitian.

### 4.3 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD ‘Aisyiyah Padang. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik, meliputi jenis kelamin, status perkawinan, domisili, usia, status pekerjaan, pendidikan terakhir, masa kerja, dan pendapatan. Gambaran dan deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut.

#### 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	4	5,71%
Perempuan	66	94,29%
Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 66 orang atau 94,3% dari total responden. Adapun responden laki-laki berjumlah 4 orang atau sebesar 5,7%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di RSUD ‘Aisyiyah Padang didominasi oleh perempuan. Kondisi ini berkaitan dengan fokus penelitian, karena perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi bagaimana individu memandang dan mengelola *self-efficacy*, *emotional intelligence*, serta

*work-life balance*. Rumah sakit memiliki tuntutan kerja tinggi, tenaga kesehatan perempuan memerlukan tingkat *work motivation* yang baik untuk menjaga kinerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

#### 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase
Belum menikah	29	41,43%
Menikah	41	58,57%
Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus menikah, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 58,6% dari total responden. Sementara itu, responden yang berstatus belum menikah berjumlah 29 orang atau sebesar 41,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan yang bekerja di RSU 'Aisyiyah Padang pada penelitian ini berada pada kategori menikah, yang umumnya memiliki tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan. Kondisi ini berkaitan dengan fokus penelitian, karena peran ganda yang dimiliki tenaga kesehatan menuntut kemampuan dalam mengelola *self-efficacy* dan *emotional intelligence* agar *work-life balance* dapat terjaga. Dalam situasi kerja di rumah sakit yang memiliki tuntutan tinggi, *work motivation* menjadi faktor penting yang mendorong tenaga kesehatan untuk tetap menjalankan tugas secara optimal sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi.

Selain itu, pada responden yang telah menikah memiliki jumlah anak yang cukup beragam. Sebagian besar responden memiliki dua orang anak, yaitu sebanyak 11 orang, diikuti oleh responden yang memiliki satu orang anak sebanyak 7 orang dan tiga orang anak sebanyak 4 orang. Selain itu, terdapat 1 responden yang memiliki enam orang anak, serta beberapa tenaga kesehatan yang telah menikah namun belum memiliki anak. Variasi jumlah anak ini mencerminkan perbedaan kondisi keluarga pada tenaga kesehatan yang berstatus menikah di RSUD 'Aisyiyah Padang.

#### 4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Karakteristik responden berdasarkan domisili dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili**

Domisili	Jumlah Responden	Persentase
Bersama keluarga	53	75,71%
Sendiri, keluarga dikota lain	17	24,29%
Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bertempat tinggal bersama keluarga, yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 75,71% dari keseluruhan responden. Sementara itu, responden yang tinggal sendiri dengan keluarga berada di kota lain berjumlah 17 orang atau sebesar 24,29%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di RSUD 'Aisyiyah Padang menjalani kehidupan kerja yang berdampingan dengan kehidupan keluarga. Kondisi ini berkaitan dengan fokus penelitian, karena lingkungan keluarga dapat memengaruhi cara individu membangun *self-efficacy*

dan mengelola *emotional intelligence* dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Domisili bersama keluarga juga menuntut tenaga kesehatan untuk mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga pencapaian *work-life balance* dipengaruhi oleh *work motivation*.

#### 4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-28 tahun	26	37,14%
29-44 tahun	42	60%
45-60 tahun	2	2,86%
Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia 29–44 tahun, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 60% dari keseluruhan responden yang tergolong pada Generasi Y. Responden dengan usia 18–28 tahun berjumlah sebanyak 26 orang atau sebesar 37,14% yang tergolong pada Generasi Z. Selain itu, responden yang berusia 45–60 tahun dengan jumlah paling sedikit, yaitu 2 orang atau sebesar 2,86% yang tergolong pada Generasi X. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik responden tenaga kesehatan di RSU ‘Aisyiyah Padang didominasi oleh kelompok usia dewasa produktif. Kondisi tersebut sesuai dengan fokus penelitian, karena pada rentang usia ini tenaga kesehatan umumnya berada pada masa aktif bekerja dan menghadapi beban pekerjaan yang cukup besar. Dalam keadaan tersebut, *self-*

*efficacy* berperan dalam membangun keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, *emotional intelligence* membantu tenaga kesehatan dalam mengendalikan emosi dan menjalin hubungan kerja yang baik. Selain itu, *work motivation* menjadi dorongan penting agar tenaga kesehatan tetap mampu bekerja secara optimal sekaligus menjaga *work-life balance* di antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### 4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

Status Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
Karyawan kontrak	46	65,71%
Karyawan tetap	24	34,29%
Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan kontrak, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 65,71% dari keseluruhan responden. Sementara itu, responden yang berstatus sebagai karyawan tetap berjumlah 24 orang atau sebesar 34,29%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di RSUD ‘Aisyiyah Padang lebih banyak didominasi oleh karyawan dengan status kontrak. Kondisi ini berkaitan dengan fokus penelitian, karena status pekerjaan dapat memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuan diri atau *self-efficacy* serta kemampuan dalam mengelola emosi melalui *emotional intelligence*. Dalam kondisi kerja yang menuntut kepastian dan adaptasi tinggi, *work motivation* menjadi faktor penting

yang mendorong tenaga kesehatan untuk tetap bekerja secara optimal. Selain itu, status pekerjaan juga berpengaruh terhadap kemampuan tenaga kesehatan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu.

#### 4.3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
D3	38	54,29%
S1	18	25,71%
Profesi	13	18,57%
S2	1	1,43%
Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Diploma 3 (D3), yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 54,29% dari keseluruhan responden. Responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 18 orang atau sebesar 25,71%, kemudian diikuti oleh responden dengan pendidikan profesi sebanyak 13 orang atau sebesar 18,57%. Adapun responden dengan pendidikan Magister (S2) memiliki jumlah paling sedikit, yaitu 1 orang atau sebesar 1,43%. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di RSUD ‘Aisyiyah Padang didominasi oleh responden dengan pendidikan diploma. Kondisi ini berkaitan dengan fokus penelitian, karena tingkat pendidikan berperan dalam membentuk *self-efficacy* melalui penguasaan keterampilan dan kemampuan kerja. Selain itu, pendidikan juga memengaruhi kemampuan tenaga kesehatan dalam mengelola emosi dan

berinteraksi di lingkungan kerja melalui *emotional intelligence*. Perbedaan tingkat pendidikan dapat berkaitan dengan variasi tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan, sehingga *work motivation* menjadi faktor penting yang mendorong tenaga kesehatan untuk tetap bekerja secara optimal. Dengan adanya *work motivation* yang baik, tenaga kesehatan diharapkan mampu menjaga *work-life balance* dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keberagaman latar belakang tenaga kesehatan juga berperan penting dalam menunjang pelaksanaan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

#### 4.3.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	9	12,86%
1 - 5 tahun	37	52,86%
5 -10 tahun	11	15,71%
> 10 tahun	13	18,57%
Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 12,86%. Responden dengan masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 52,86% dari keseluruhan responden. Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 18,57%, kemudian diikuti oleh responden yang telah bekerja selama 5 hingga 10 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 15,71%. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di RSUD 'Aisyiyah

Padang didominasi oleh individu dengan masa kerja 1-5 tahun. Kondisi ini berkaitan dengan fokus penelitian, karena pada masa kerja tersebut berkaitan dengan bagaimana cara individu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja rumah sakit. Dalam situasi ini, *self-efficacy* diperlukan untuk meningkatkan keyakinan tenaga kesehatan terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas, *emotional intelligence* berperan dalam membantu individu mengelola emosi dan hubungan kerja. Selain itu, *work motivation* menjadi faktor penting yang mendorong tenaga kesehatan untuk tetap berkomitmen dan bekerja secara optimal. Dengan adanya *work motivation* yang baik, tenaga kesehatan diharapkan mampu menjaga *work-life balance* terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### 4.3.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
≤ Rp2.000.000	0	0
Rp2.000.001 - Rp4.000.000	64	91,42%
Rp4.000.001 - Rp6.000.000	6	8,58%
Rp6.000.001 - Rp8.000.000	0	0
≥ Rp8.000.001	0	0
Total	70	100%

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendapatan pada kisaran Rp2.000.001 hingga Rp4.000.000, yaitu sebanyak 64 orang atau sebesar 91,42% dari total

responden. Sementara itu, sebanyak 6 orang atau 8,58% responden memiliki pendapatan pada kisaran Rp4.000.001 hingga Rp6.000.000. Tidak terdapat responden dengan tingkat pendapatan di bawah Rp2.000.000 maupun di atas Rp6.000.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di RSU 'Aisyiyah Padang mayoritas memiliki tingkat pendapatan yang hampir sama. Kondisi ini sesuai dengan fokus penelitian, karena tingkat penghasilan berperan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan tenaga kesehatan. Pada situasi penghasilan yang relatif terbatas, individu perlu memiliki *self-efficacy* yang kuat untuk mengelola tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta *emotional intelligence* yang baik dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, *work motivation* menjadi dorongan utama agar tenaga kesehatan tetap menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan *work motivation* yang memadai, tenaga kesehatan diharapkan mampu mempertahankan *work-life balance* diantara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi.

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian, diantaranya adalah *work-life balance*, *self-efficacy*, *emotional intelligence*, serta *work motivation*. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban yang diberikan responden terhadap setiap indikator yang diukur. Data yang diperoleh melalui kuesioner selanjutnya diolah untuk mengetahui Tingkat Pencapaian Responden (TCR) dengan *Microsoft Excel*.

#### 4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel *Work-Life Balance*

Analisis deskriptif variabel *work-life balance* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10.

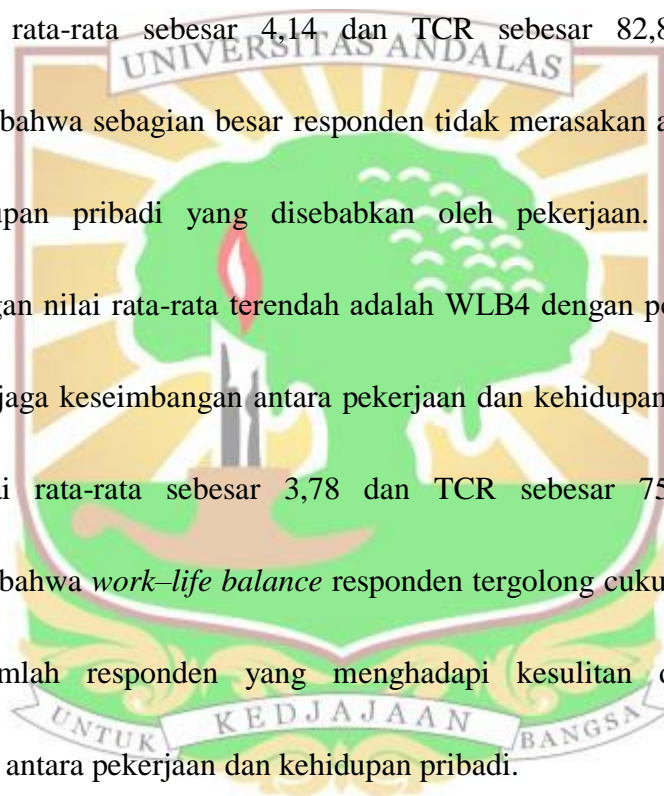
**Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai *Work-Life Balance***

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					N	Mean	TCR
		STS	TS	N	S	SS			
WLB1	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan saya.*	0	0	9	43	18	70	4,12	82,40
WLB2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya menjadi lebih sulit.*	0	0	11	38	21	70	4,14	82,80
WLB3	Karena pekerjaan, saya mengabaikan kebutuhan pribadi saya.*	0	0	12	40	18	70	4,08	81,60
WLB4	Saya kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.*	0	3	20	36	11	70	3,78	75,60
WLB5	Saya merasa tidak bahagia karena waktu saya untuk aktivitas di luar pekerjaan tidak cukup.*	0	0	15	41	14	70	3,98	79,60
WLB6	Kehidupan pribadi saya mengurus energi yang saya butuhkan untuk bekerja.*	0	0	17	39	14	70	3,95	79,00
WLB7	Saya begitu lelah karena kehidupan pribadi sehingga tidak dapat bekerja dengan produktif.*	0	0	11	45	14	70	4,04	80,80
WLB8	Saya mengalami masalah dalam pekerjaan karena kehidupan pribadi saya.*	0	0	15	36	19	70	4,05	81,00
WLB9	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya.*	0	1	14	38	17	70	4,01	80,20
WLB10	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk pekerjaan saya.	0	2	12	43	14	70	4,02	80,40
WLB11	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengikuti berbagai aktivitas pribadi.	0	0	13	37	20	70	4,1	82,00
<b>Rata-rata</b>							70	4,02	80,49

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tenaga kesehatan RSUD 'Aisyiyah Padang pada 11 indikator variabel *work-life*

*balance* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,49%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* tenaga kesehatan RSUD ‘Aisyiyah Padang berada dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah WLB2 dengan pernyataan “Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya menjadi lebih sulit”\*, yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,14 dan TCR sebesar 82,80%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasakan adanya kesulitan dalam kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah WLB4 dengan pernyataan “Saya kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi”\* yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,78 dan TCR sebesar 75,60%. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* responden tergolong cukup, namun masih terdapat sejumlah responden yang menghadapi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.



#### 4.4.2 Analisis Deskriptif Variabel *Self-Efficacy*

Analisis deskriptif variabel *self-efficacy* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai *Self-Efficacy***

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					N	Mean	TCR
		STS	TS	N	S	SS			
SE1	Saya selalu dapat menyelesaikan masalah yang	0	4	16	39	11	70	3,81	76,20

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					N	Mean	TCR
		STS	TS	N	S	SS			
	sulit jika saya berusaha cukup keras.								
SE2	Saya dapat menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya mengerahkan usaha yang diperlukan.	0	2	16	39	13	70	3,90	78,00
SE3	Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan penanggulangan dari dalam diri.	0	1	16	38	15	70	3,88	77,60
SE4	Ketika saya menghadapi suatu masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.	0	1	15	39	15	70	3,97	79,40
SE5	Jika saya berada dalam kesulitan, saya biasanya dapat memikirkan solusinya.	0	1	21	38	10	70	3,81	76,20
SE6	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan upaya untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.	0	4	27	30	9	70	3,62	72,40
SE7	Bagi saya, mudah untuk tetap berpegang pada tujuan dan mencapai sasaran saya.	0	1	26	34	9	70	3,72	74,40
SE8	Saya yakin bahwa saya dapat menangani kejadian tak terduga dengan efektif.	0	3	24	32	11	70	3,72	74,40
SE9	Berkat kecakapan saya, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.	0	4	25	31	10	70	3,67	73,40
SE10	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang terjadi pada saya.	0	1	28	31	10	70	3,71	74,20
<b>Rata-rata</b>							70	3,78	75,62

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang pada 10 indikator variabel *self-efficacy* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,78 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 75,62%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang tergolong dalam kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah SE4 dengan pernyataan “Ketika saya menghadapi suatu masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi”,

yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 dan TCR sebesar 79,40%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan yang cukup baik terhadap kemampuannya dalam menemukan solusi ketika menghadapi permasalahan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah SE6 dengan pernyataan “Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan upaya untuk mendapatkan apa yang saya inginkan”, yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,62 dan TCR sebesar 72,40%. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* responden tergolong cukup baik, namun masih terdapat sebagian responden yang merasa kurang yakin dalam menghadapi situasi yang melibatkan penolakan atau tantangan dari pihak lainnya.

#### 4.4.3 Analisis Deskriptif Variabel *Emotional Intelligence*

Analisis deskriptif variabel *emotional intelligence* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12.

**Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai *Emotional Intelligence***

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					N	Mean	TCR
		STS	TS	N	S	SS			
EI1	Saya tahu alasan mengapa emosi saya berubah.	0	0	19	42	9	70	3,85	77,00
EI2	Saya dengan mudah mengenali emosi saya saat mengalaminya	0	2	18	36	14	70	3,88	77,60
EI3	Saya dapat mengetahui perasaan seseorang dengan mendengarkan nada suaranya	0	0	14	39	18	70	4,11	82,20
EI4	Dengan melihat ekspresi wajah mereka, saya dapat mengenali emosi yang sedang mereka alami.	0	0	12	37	21	70	4,12	82,40
EI5	Saya mencari kegiatan yang dapat membuat saya bahagia	0	0	11	35	24	70	4,18	83,60
EI6	Saya memiliki kendali atas emosi saya	0	0	12	34	24	70	4,17	83,40
EI7	Saya mengatur kegiatan yang disukai orang lain	0	2	15	31	22	70	4,04	80,80
EI8	Saya membantu orang lain merasa lebih baik ketika mereka sedang sedih.	0	2	21	35	12	70	3,81	76,20

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					N	Mean	TCR
		STS	TS	N	S	SS			
EI9	Ketika saya dalam suasana hati yang positif, saya dapat menemukan ide-ide baru	0	1	15	34	20	70	4,04	80,80
EI10	Saya menggunakan suasana hati yang baik untuk membantu diri saya terus berusaha menghadapi hambatan	0	0	12	35	23	70	4,15	83,00
<b>Rata-rata</b>							70	4,04	80,70

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tenaga kesehatan RSUD ‘Aisyiyah Padang pada 10 indikator variabel *emotional intelligence* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,04 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,70%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional tenaga kesehatan RSUD ‘Aisyiyah Padang berada dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah EI5 dengan pernyataan “Saya mencari kegiatan yang dapat membuat saya bahagia”, yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 dan TCR sebesar 83,60%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola emosi positif dan berupaya menjaga suasana hati yang mendukung kesejahteraan diri. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah EI8 dengan pernyataan “Saya membantu orang lain merasa lebih baik ketika mereka sedang sedih”, yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81 dan TCR sebesar 76,20%. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* responden tergolong cukup baik, namun masih terdapat sebagian responden yang belum optimal dalam memberikan dukungan emosional kepada orang lain.

#### 4.4.4 Analisis Deskriptif Variabel *Work Motivation*

Analisis deskriptif variabel *work motivation* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai *Work Motivation***

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					N	Mean	TCR
		STS	TS	N	S	SS			
WM1	Saya merasa puas ketika menghadapi tantangan yang menarik	0	2	18	38	12	70	3,85	77,00
WM2	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit	0	0	12	39	19	70	4,10	82,00
WM3	Saya merasa bahwa pekerjaan ini telah menjadi bagian mendasar dari diri saya.	0	0	19	36	15	70	3,94	78,80
WM4	Saya menjalani pekerjaan ini karena sesuai dengan cara hidup yang saya pilih	0	0	20	37	13	70	3,90	78,00
WM5	Saya memilih pekerjaan ini untuk mencapai tujuan karier saya	0	1	19	33	17	70	3,94	78,80
WM6	Saya memilih pekerjaan ini untuk mencapai tujuan-tujuan penting dalam hidup saya	0	2	14	39	15	70	3,95	79,00
WM7	Saya ingin berhasil dalam pekerjaan ini, dan saya akan merasa sangat malu jika gagal	0	2	19	39	10	70	3,81	76,20
WM8	Saya ingin menjadi sangat baik dalam pekerjaan ini, dan saya akan merasa sangat kecewa jika tidak mencapainya	0	1	17	42	10	70	3,87	77,40
WM9	Saya bekerja karena pekerjaan ini memberikan pendapatan bagi saya	0	0	11	42	17	70	4,08	81,60
WM10	Saya bekerja karena pekerjaan ini memungkinkan saya memperoleh uang	0	0	11	44	15	70	4,05	81,00
WM11	Saya merasa kondisi kerja yang diberikan realistis	0	8	23	31	8	70	3,55	71,00
WM12	Saya merasa tuntutan pekerjaan yang dibebankan tidak berlebihan	0	8	25	29	8	70	3,52	70,40
<b>Rata-rata</b>							70	3,88	77,60

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang pada 12 indikator variabel *work*

*motivation* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,88 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 77,60%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja tenaga kesehatan RSUD ‘Aisyiyah Padang berada dalam kategori cukup baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah WM2 dengan pernyataan “Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit”, yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 dan TCR sebesar 82,00%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang baik, terutama dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah WM12 dengan pernyataan “Saya merasa tuntutan pekerjaan yang dibebankan tidak berlebihan”, yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,52 dan TCR sebesar 70,40%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja responden tergolong cukup baik, dan masih terdapat sebagian responden yang menilai bahwa tuntutan pekerjaan dihadapi cukup tinggi.

#### **4.5 Analisis Data**

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *metode Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* melalui perangkat lunak *SmartPLS 4.0*. Tahapan analisis meliputi pengujian *measurement model (outer model)*, pengujian *structural model (inner model)*, uji hipotesis, serta uji mediasi.

##### **4.5.1 Measurement Model (Outer Model)**

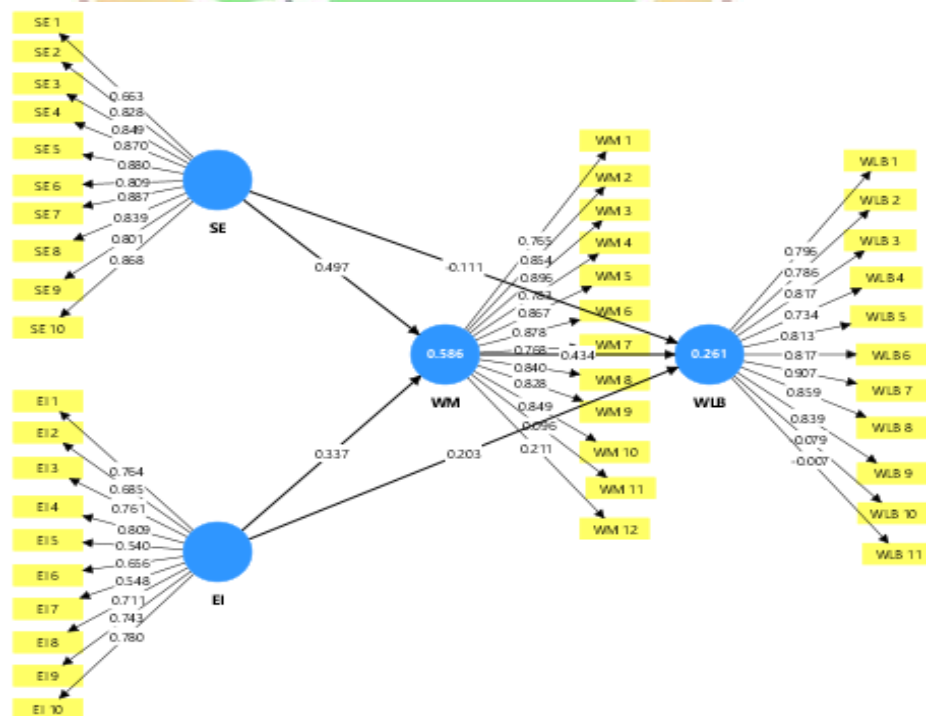
###### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan variabel laten yang diukur secara tepat. Pengujian

ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. *Convergent Validity* (validitas konvergen)

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana suatu ukuran memiliki hubungan atau korelasi positif dengan ukuran lain yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama, yang mencerminkan kesesuaian antarindikator dalam satu konstruk. Evaluasi validitas konvergen dilakukan dengan *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai indikator penilaian (Hair et al., 2017). Hasil *outer loading* awal dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

**Gambar 4. 1 Hasil Outer Loading Awal**

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan hasil awal *outer loading*. Pada tahap ini, terdapat beberapa item yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,6, sehingga item-item tersebut perlu dieliminasi dari model pengukuran. Nilai *outer loading* awal dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14.

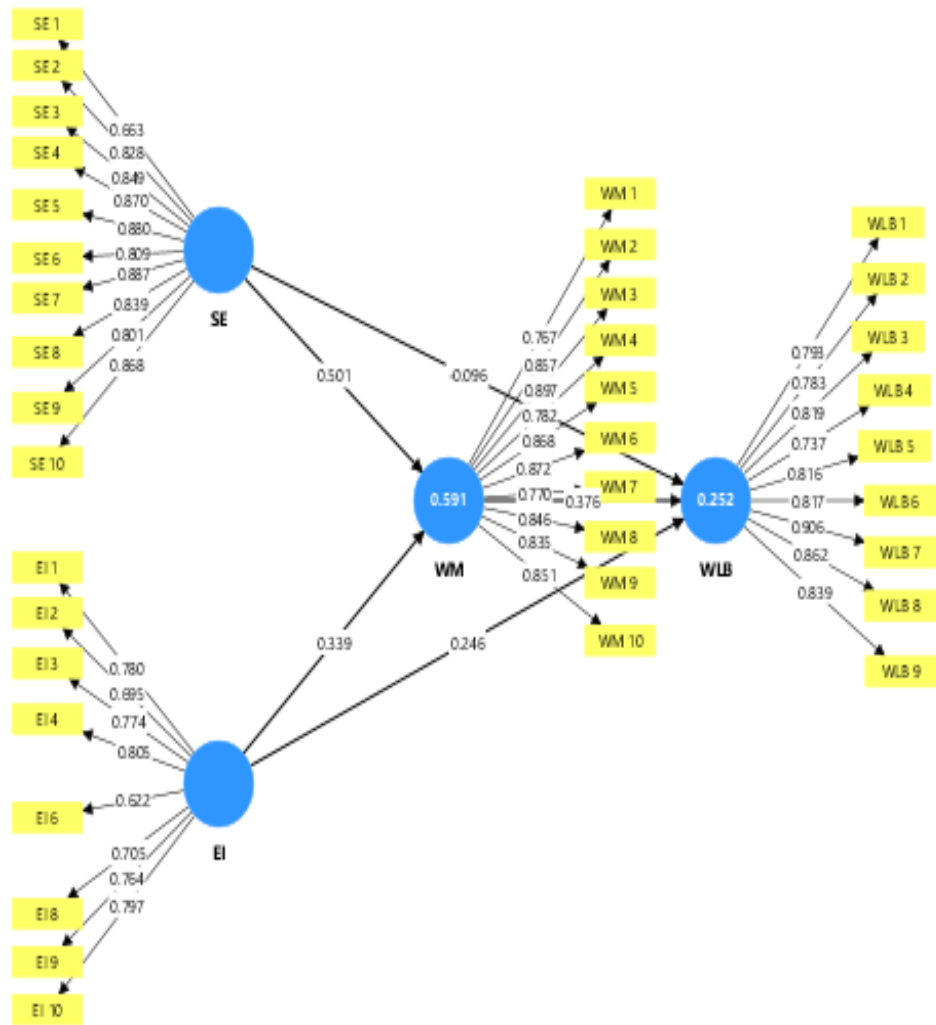
**Tabel 4.14 Hasil *Outer Loading* Awal**

	<b>EI</b>	<b>SE</b>	<b>WLB</b>	<b>WM</b>
<b>EI 1</b>	0.764			
<b>EI 10</b>	0.780			
<b>EI 2</b>	0.685			
<b>EI 3</b>	0.761			
<b>EI 4</b>	0.809			
<b>EI 5</b>	0.540			
<b>EI 6</b>	0.656			
<b>EI 7</b>	0.548			
<b>EI 8</b>	0.711			
<b>EI 9</b>	0.743			
<b>SE 1</b>		0.663		
<b>SE 10</b>		0.868		
<b>SE 2</b>		0.828		
<b>SE 3</b>		0.849		
<b>SE 4</b>		0.870		
<b>SE 5</b>		0.880		
<b>SE 6</b>		0.809		
<b>SE 7</b>		0.887		
<b>SE 8</b>		0.839		
<b>SE 9</b>		0.801		
<b>WLB 1</b>			0.796	
<b>WLB 10</b>			-0.079	
<b>WLB 11</b>			-0.007	
<b>WLB 2</b>			0.786	
<b>WLB 3</b>			0.817	
<b>WLB 4</b>			0.734	
<b>WLB 5</b>			0.813	
<b>WLB 6</b>			0.817	
<b>WLB 7</b>			0.907	
<b>WLB 8</b>			0.859	
<b>WLB 9</b>			0.839	
<b>WM 1</b>				0.765

	<b>EI</b>	<b>SE</b>	<b>WLB</b>	<b>WM</b>
<b>WM 10</b>				0.849
<b>WM 11</b>				0.096
<b>WM 12</b>				0.211
<b>WM 2</b>				0.854
<b>WM 3</b>				0.896
<b>WM 4</b>				0.783
<b>WM 5</b>				0.867
<b>WM 6</b>				0.878
<b>WM 7</b>				0.768
<b>WM 8</b>				0.840
<b>WM 9</b>				0.828

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Gambar 4.1 dan Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa beberapa indikator memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,6. Oleh karena itu, indikator dengan nilai *outer loading* di bawah 0,6 perlu dikeluarkan dari model agar memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan ulang dengan mengeluarkan indikator pada variabel tersebut secara bertahap, dimulai dari indikator yang memiliki nilai *outer loading* paling rendah, hingga nilai AVE mencapai 0,50. Penghapusan dilakukan pada indikator EI5, EI7, WLB10, WLB11, WM11, dan WM12. Hasil *outer loading* setelah dilakukan penghapusan ditampilkan pada Gambar 4.2.



Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

**Gambar 4.2 Hasil Outer Loading Setelah Penghapusan**

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan hasil *outer loading* setelah penghapusan. Nilai *outer loading* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15 Hasil Outer Loading Setelah Penghapusan**

	EI	SE	WLB	WM
<b>EI 1</b>	0.780			
<b>EI 10</b>	0.797			

	<b>EI</b>	<b>SE</b>	<b>WLB</b>	<b>WM</b>
<b>EI 2</b>	0.695			
<b>EI 3</b>	0.774			
<b>EI 4</b>	0.805			
<b>EI 6</b>	0.622			
<b>EI 8</b>	0.705			
<b>EI 9</b>	0.764			
<b>SE 1</b>		0.663		
<b>SE 10</b>		0.868		
<b>SE 2</b>		0.828		
<b>SE 3</b>		0.849		
<b>SE 4</b>		0.870		
<b>SE 5</b>		0.880		
<b>SE 6</b>		0.809		
<b>SE 7</b>		0.887		
<b>SE 8</b>		0.839		
<b>SE 9</b>		0.801		
<b>WLB 1</b>			0.793	
<b>WLB 2</b>			0.783	
<b>WLB 3</b>			0.819	
<b>WLB 4</b>			0.737	
<b>WLB 5</b>			0.816	
<b>WLB 6</b>			0.817	
<b>WLB 7</b>			0.906	
<b>WLB 8</b>			0.862	
<b>WLB 9</b>			0.839	
<b>WM 1</b>				0.767
<b>WM 10</b>				0.851
<b>WM 2</b>				0.857
<b>WM 3</b>				0.897
<b>WM 4</b>				0.782
<b>WM 5</b>				0.868
<b>WM 6</b>				0.872
<b>WM 7</b>				0.770
<b>WM 8</b>				0.846
<b>WM 9</b>				0.835

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.15, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,6. Selanjutnya, tabel di bawah ini menyajikan nilai *outer loading* setelah dilakukan penghapusan indikator pada tahap

pertama. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) awal pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.16.

**Tabel 4.16 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
EI	0.555
SE	0.692
WLB	0.673
WM	0.698

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel telah memenuhi kriteria dan layak digunakan untuk proses pengukuran serta analisis selanjutnya.

*b. Discriminant Validity* (validitas diskriminan)

Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lain, untuk memastikan bahwa setiap konstruk mengukur konsep yang berbeda. Evaluasi validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan *cross loading*, *Fornell-Larcker*, serta *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) (Hair et al., 2017). Hasil *cross loading* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.17.

**Tabel 4.17 Hasil *Cross Loading***

	EI	SE	WLB	WM
EI 1	<b>0.780</b>	0.514	0.285	0.425
EI 10	<b>0.797</b>	0.562	0.559	0.668
EI 2	<b>0.695</b>	0.427	0.189	0.292
EI 3	<b>0.774</b>	0.458	0.256	0.406
EI 4	<b>0.805</b>	0.444	0.173	0.468
EI 6	<b>0.622</b>	0.388	0.215	0.331
EI 8	<b>0.705</b>	0.502	0.340	0.512
EI 9	<b>0.764</b>	0.548	0.344	0.639

	<b>EI</b>	<b>SE</b>	<b>WLB</b>	<b>WM</b>
<b>SE 1</b>	0.435	<b>0.663</b>	0.312	0.611
<b>SE 10</b>	0.500	<b>0.868</b>	0.286	0.606
<b>SE 2</b>	0.576	<b>0.828</b>	0.220	0.607
<b>SE 3</b>	0.683	<b>0.849</b>	0.413	0.631
<b>SE 4</b>	0.668	<b>0.870</b>	0.446	0.657
<b>SE 5</b>	0.572	<b>0.880</b>	0.254	0.663
<b>SE 6</b>	0.459	<b>0.809</b>	0.230	0.557
<b>SE 7</b>	0.549	<b>0.887</b>	0.271	0.655
<b>SE 8</b>	0.498	<b>0.839</b>	0.139	0.458
<b>SE 9</b>	0.455	<b>0.801</b>	0.102	0.480
<b>WLB 1</b>	0.299	0.210	<b>0.793</b>	0.357
<b>WLB 2</b>	0.263	0.170	<b>0.783</b>	0.343
<b>WLB 3</b>	0.345	0.235	<b>0.819</b>	0.260
<b>WLB 4</b>	0.251	0.266	<b>0.737</b>	0.176
<b>WLB 5</b>	0.435	0.400	<b>0.816</b>	0.330
<b>WLB 6</b>	0.312	0.333	<b>0.817</b>	0.292
<b>WLB 7</b>	0.397	0.309	<b>0.906</b>	0.492
<b>WLB 8</b>	0.435	0.314	<b>0.862</b>	0.513
<b>WLB 9</b>	0.385	0.261	<b>0.839</b>	0.493
<b>WM 1</b>	0.606	0.570	0.465	<b>0.767</b>
<b>WM 10</b>	0.671	0.495	0.460	<b>0.851</b>
<b>WM 2</b>	0.603	0.553	0.457	<b>0.857</b>
<b>WM 3</b>	0.561	0.601	0.444	<b>0.897</b>
<b>WM 4</b>	0.496	0.610	0.275	<b>0.782</b>
<b>WM 5</b>	0.506	0.647	0.400	<b>0.868</b>
<b>WM 6</b>	0.542	0.646	0.337	<b>0.872</b>
<b>WM 7</b>	0.467	0.594	0.315	<b>0.770</b>
<b>WM 8</b>	0.539	0.621	0.353	<b>0.846</b>
<b>WM 9</b>	0.590	0.509	0.416	<b>0.835</b>

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat bahwa beberapa indikator memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan korelasi antara indikator tersebut dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut perlu dihapus. Penghapusan dilakukan pada indikator SE3, SE4, dan WM10. Hasil *cross loading* setelah dilakukan penghapusan dapat dilihat pada Tabel 4.18.

**Tabel 4.18 Hasil Cross Loading Setelah Penghapusan**

Variabel	EI	SE	WLB	WM
<b>EI 1</b>	<b>0.780</b>	0.514	0.285	0.425
<b>EI 10</b>	<b>0.797</b>	0.562	0.559	0.668
<b>EI 2</b>	<b>0.695</b>	0.427	0.189	0.292
<b>EI 3</b>	<b>0.774</b>	0.458	0.256	0.406
<b>EI 4</b>	<b>0.805</b>	0.444	0.173	0.468
<b>EI 6</b>	<b>0.622</b>	0.388	0.215	0.331
<b>EI 8</b>	<b>0.705</b>	0.502	0.340	0.512
<b>EI 9</b>	<b>0.764</b>	0.548	0.344	0.639
<b>SE 1</b>	0.435	<b>0.663</b>	0.312	0.611
<b>SE 10</b>	0.500	<b>0.868</b>	0.286	0.606
<b>SE 2</b>	0.576	<b>0.828</b>	0.220	0.607
<b>SE 5</b>	0.572	<b>0.880</b>	0.254	0.663
<b>SE 6</b>	0.459	<b>0.809</b>	0.230	0.557
<b>SE 7</b>	0.549	<b>0.887</b>	0.271	0.655
<b>SE 8</b>	0.498	<b>0.839</b>	0.139	0.458
<b>SE 9</b>	0.455	<b>0.801</b>	0.102	0.480
<b>WLB 1</b>	0.299	0.210	<b>0.793</b>	0.357
<b>WLB 2</b>	0.263	0.170	<b>0.783</b>	0.343
<b>WLB 3</b>	0.345	0.235	<b>0.819</b>	0.260
<b>WLB 4</b>	0.251	0.266	<b>0.737</b>	0.176
<b>WLB 5</b>	0.435	0.400	<b>0.816</b>	0.330
<b>WLB 6</b>	0.312	0.333	<b>0.817</b>	0.292
<b>WLB 7</b>	0.397	0.309	<b>0.906</b>	0.492
<b>WLB 8</b>	0.435	0.314	<b>0.862</b>	0.513
<b>WLB 9</b>	0.385	0.261	<b>0.839</b>	0.493
<b>WM 1</b>	0.606	0.570	0.465	<b>0.767</b>
<b>WM 2</b>	0.603	0.553	0.457	<b>0.857</b>
<b>WM 3</b>	0.561	0.601	0.444	<b>0.897</b>
<b>WM 4</b>	0.496	0.610	0.275	<b>0.782</b>
<b>WM 5</b>	0.506	0.647	0.400	<b>0.868</b>
<b>WM 6</b>	0.542	0.646	0.337	<b>0.872</b>
<b>WM 7</b>	0.467	0.594	0.315	<b>0.770</b>
<b>WM 8</b>	0.539	0.621	0.353	<b>0.846</b>
<b>WM 9</b>	0.590	0.509	0.416	<b>0.835</b>

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18, nilai setiap indikator pada variabel laten masing-masing lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel lain. Berdasarkan pengujian, dapat disimpulkan bahwa hasil

cross loading telah memenuhi kriteria discriminant validity dengan baik. Setelah dilakukan proses penghapusan item yang tidak memenuhi kriteria pengujian, selanjutnya disajikan tabel mengenai daftar item pada setiap variabel yang masih digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.19.

**Tabel 4.19 Item Variabel Penelitian Setelah Penghapusan**

No	Variabel	Jumlah item tersisa	Item
1.	<i>Work-Life Balance</i>	9	WLB1, WLB2 WLB3, WLB4, WLB5, WLB6, WLB7, WLB8, WLB9
2.	<i>Self-Efficacy</i>	8	SE1, SE2, SE5, SE6, SE7, SE8, SE9, SE10
3.	<i>Emotional Intelligence</i>	8	EI1, EI2, EI3, EI4, EI6, EI8, EI9, EI10
4.	<i>Work Motivation</i>	9	WM1, WM2, WM3, WM4, WM5, WM6, WM7, WM8, WM9.

Sumber: Pengolahan data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.19, setelah dilakukan penghapusan item yang tidak memenuhi kriteria, masing-masing variabel penelitian memiliki beberapa item untuk dianalisis lebih lanjut. Variabel *work-life balance* terdiri dari 9 item, *self-efficacy* terdiri dari 8 item, *emotional intelligence* terdiri dari 8 item, dan *work motivation* terdiri dari 9 item. Selanjutnya, pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*. Hasil *Fornell-Larcker* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.20.

**Tabel 4.20 Hasil Fornell-Larcker**

Variabel	EI	SE	WLB	WM
<b>EI</b>	0.745			
<b>SE</b>	0.610	0.836		
<b>WLB</b>	0.434	0.281	0.820	
<b>WM</b>	0.654	0.723	0.462	0.836

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya. Nilai indikator dalam mengukur masing-masing variabel lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat validitas yang baik. Selanjutnya, pengujian validitas diskriminan menggunakan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Hasil pengujian *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.21.

**Tabel 4.19 Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)**

Variabel	EI	SE	WLB	WM
EI				
SE	0.641			
WLB	0.418	0.292		
WM	0.665	0.753	0.457	

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.21, seluruh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) berada di bawah 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan validitas diskriminan antar konstruk dalam model penelitian. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain dan validitas diskriminan telah terpenuhi berdasarkan kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi dan kestabilan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas

dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Hair et al., 2017). Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.22.

**Tabel 4.20 Hasil *Cronbach's Alpha* Dan *Composite Reliability***

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
EI	0.888	0.908
SE	0.938	0.949
WLB	0.940	0.948
WM	0.946	0.954

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.22 disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria minimum yang dianjurkan. Berdasarkan hasil bahwa instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel karena setiap indikator dalam konstruk menunjukkan konsistensi internal yang baik serta mampu mengukur konstruk secara stabil dan konsisten.

#### 4.5.2 Structural Model (Inner Model)

*R square* atau koefisien determinasi digunakan dalam mengukur kekuatan pengaruh gabungan variabel laten eksogen dalam menjelaskan varian variabel laten endogen pada model penelitian (Hair et al., 2017). Hasil uji *R square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.23.

**Tabel 4.21 Nilai *R Square***

Variabel	<i>R-square</i>
WLB	0.260
WM	0.595

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan hasil Tabel 4.23 nilai R-square untuk work motivation adalah 0,595, yang berarti *emotional intelligence* dan *self-efficacy* secara bersama-sama memengaruhi *work motivation* pada tenaga kesehatan di RSUD ‘Aisyiyah Padang sebesar 59,5% yang termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, nilai *R-square* untuk *work-life balance* sebesar 0,260 yang termasuk dalam kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence*, *self-efficacy*, dan *work motivation* memengaruhi *work-life balance* sebesar 26%, sedangkan 74% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menunjukkan kekuatan pengaruh satu konstruk terhadap konstruk lainnya, sehingga dapat digunakan untuk menilai apakah hubungan yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian (Hair et al., 2017). Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.24.

**Tabel 4.22 Nilai Path Coefficient (T-Values, P-Values)**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<b>SE -&gt; WLB</b>	-0.191	-0.203	0.175	1.094	0.137
<b>EI -&gt; WLB</b>	0.277	0.298	0.164	1.692	0.045
<b>SE -&gt; WM</b>	0.515	0.509	0.117	4.399	0.000
<b>EI -&gt; WM</b>	0.340	0.356	0.110	3.096	0.001
<b>WM -&gt; WLB</b>	0.419	0.423	0.178	2.352	0.009

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis H1: terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work-life balance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *T-statistics* sebesar 1,094 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai *original sample* sebesar  $-0,191$  menunjukkan arah hubungan yang negatif. Selain itu, nilai *p-values* sebesar 0,137 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap *work-life balance* dinyatakan tidak didukung.

2. Pengujian hipotesis H2: terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-statistics* sebesar 1,692 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai *original sample* sebesar 0,277 menunjukkan arah hubungan yang positif. Selain itu, nilai *p-values* sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* didukung.

3. Pengujian hipotesis H3: terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work motivation*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *T-statistics* sebesar 4,399 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai *original sample* sebesar 0,515 menunjukkan adanya hubungan yang searah. Selain itu, nilai *p-values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap *work motivation* didukung.

4. Pengujian hipotesis H4: terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work motivation*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-statistics* sebesar 3,096 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai *original sample* sebesar 0,340 menunjukkan arah hubungan yang positif. Selain itu, nilai *p-values* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work motivation* didukung.

5. Pengujian hipotesis H5: terdapat pengaruh *work motivation* terhadap *work-life balance*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-statistics* sebesar 2,352 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,65.

Nilai *original sample* sebesar 0,419 menunjukkan arah hubungan yang positif. Selain itu, nilai *p-values* sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *work motivation* terhadap *work-life balance* didukung.

#### 4.5.4 Uji Mediasi

Uji mediasi digunakan untuk menjelaskan alasan terjadinya hubungan antara konstruk independen dan konstruk dependen. Pemahaman mengenai cara kerja efek mediasi dilakukan melalui model jalur dengan menelaah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang terjadi di antara konstruk-konstruk tersebut (Hair et al., 2017). Hasil uji mediator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.25.

**Tabel 4.23 Pengaruh Tidak Langsung Variabel Mediasi**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P values</i>
<b>EI -&gt; WM -&gt; WLB</b>	0.142	0.152	0.081	1.749	0.040
<b>SE -&gt; WM -&gt; WLB</b>	0.216	0.214	0.107	2.016	0.022

Sumber: Pengolahan data primer SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel mediasi pada kedua hipotesis pengujian didukung. Hasil pengujian H6 menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* melalui *work motivation* sebagai variabel mediasi. Hal ini terlihat dari nilai *T-statistics* sebesar 2,016 yang lebih tinggi dari t-tabel

sebesar 1,65. Nilai *original sample* sebesar 0,216 menunjukkan arah hubungan yang positif, dan nilai *p* sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh mediasi ini signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memengaruhi *work-life balance* melalui *work motivation* didukung. Hasil pengujian H7 menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* melalui *work motivation* sebagai variabel mediasi. Hal ini terlihat dari nilai *T-statistics* sebesar 1,749 yang lebih tinggi dari *t-tabel* sebesar 1,65. Nilai *original sample* sebesar 0,142 menunjukkan arah hubungan yang positif, dan nilai *p* sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh mediasi ini signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis menyatakan bahwa *emotional intelligence* memengaruhi *work-life balance* melalui *work motivation* didukung.

#### 4.6 Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel serta penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.26.

**Tabel 4.24 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Keterangan
H1: <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>	Tidak Didukung
H2: <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>	Didukung
H3: <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan	Didukung

Hipotesis	Keterangan
signifikan terhadap <i>Work Motivation</i>	
H4: <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Motivation</i>	Didukung
H5: <i>Work Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i> .	Didukung
H6: <i>Work Motivation</i> memediasi hubungan antara <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i>	Didukung
H7: <i>Work Motivation</i> memediasi hubungan antara <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Work-Life Balance</i>	Didukung

#### 4.6.1 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work-Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini terlihat dari nilai *original sampel* sebesar  $-0,191$  yang menunjukkan arah hubungan negatif, nilai *t-statistik* sebesar  $1,094$  yang lebih kecil dari nilai *t-tabel*  $1,65$ , serta nilai *p-values* sebesar  $0,137$  yang lebih besar dari  $0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *self-efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance* yang dirasakan oleh individu. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap *work-life balance* dinyatakan tidak didukung.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Han & Lee, (2020) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

*work-life balance*. Hasil ini diperoleh dari analisis terhadap 5.454 responden orang dewasa. Mengingat *work-life balance* kini menjadi isu sosial dan budaya yang penting, diperlukan upaya untuk meningkatkan efikasi diri di tempat kerja sekaligus mengurangi tingkat stres. Peningkatan *self-efficacy* dapat dicapai melalui usaha individu untuk memperkuat kemampuan pengendalian diri. Berbagai upaya harus dilakukan, diantaranya upaya pribadi dan upaya dari sisi organisasi seperti diperlukan penempatan karyawan pada posisi yang tepat, pembagian beban kerja yang memungkinkan pencapaian target, serta pemberian penghargaan yang sesuai ketika tujuan kerja berhasil dicapai. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanatullah et al., (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 175 responden yang bekerja di industri makanan dan minuman di DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan, semakin baik pula kemampuan mereka dalam menciptakan *work-life balance*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi pada karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, terutama dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. *Self-efficacy* sebagai faktor yang penting dalam mendukung *work-life balance* karyawan. Upaya untuk meningkatkan *work-life balance* tidak hanya bergantung pada aspek tersebut. Faktor-faktor lain, seperti status pekerjaan, perbedaan jenis kelamin, serta lama masa kerja, juga perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam mengelola

tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang (Dharmahayu et al., 2025 ; Guest, 2022).

Berdasarkan karakteristik responden tenaga kesehatan pada RSUD 'Aisyiyah Padang bahwa status karyawan di RSUD 'Aisyiyah Padang yang sebagian besar merupakan karyawan kontrak, yaitu 46 orang atau sebesar 65,71%, sedangkan karyawan tetap berjumlah 24 orang atau sebesar 34,29%. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja dengan status yang belum sepenuhnya stabil. Karyawan kontrak umumnya menghadapi ketidakpastian terkait perpanjangan masa kerja, sehingga mereka cenderung berusaha menunjukkan kinerja terbaik agar tetap dipertahankan. Selain itu, mereka juga memiliki keterbatasan dalam memperoleh fleksibilitas kerja dibandingkan karyawan tetap. Situasi tersebut membuat karyawan lebih fokus pada tuntutan pekerjaan, sehingga upaya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi lebih sulit. Selanjutnya, jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 94,29%, sedangkan laki-laki hanya 4 orang atau sebesar 5,71%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan yang menjadi responden adalah perempuan. Individu tidak hanya menjalankan tugas sebagai tenaga kesehatan di tempat kerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam keluarga dan rumah tangga. Peran ganda tersebut membuat waktu dan energi yang dimiliki harus dibagi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, berdasarkan lama bekerja responden di RSUD 'Aisyiyah Padang yang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 52,86%, kemudian

masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 18,57%, dan masa kerja 5–10 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 15,71%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada masa kerja yang relatif awal. Pada tahap tersebut, karyawan biasanya masih menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, berusaha menunjukkan kinerja terbaik, dan fokus pada pengembangan karier. Situasi ini dapat membuat waktu dan energi lebih banyak tercurah pada pekerjaan. Akibatnya, meskipun individu memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, hal tersebut belum tentu membuat mereka mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan Kahn et al., (1964) mengenai *Role Theory* menjelaskan bahwa ketika seseorang harus menjalankan beberapa peran sekaligus, dapat muncul konflik peran atau ketidakjelasan peran yang berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kesejahteraan. Dalam kondisi seperti ini, *self-efficacy* yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan *work-life balance* karena individu tetap harus menghadapi berbagai tuntutan peran tersebut. Tenaga kesehatan yang memiliki kepercayaan diri tinggi mungkin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka juga harus memenuhi tanggung jawab di luar pekerjaan. Jika tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang atau saling bertentangan, maka keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi akan sulit dicapai.

#### **4.6.2 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work-Life Balance***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini

ditunjukkan oleh nilai *original sampel* sebesar 0,277 yang menandakan arah hubungan positif, nilai *t-statistik* sebesar 1,692 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,65, serta nilai *p-values* sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *emotional intelligence* yang dimiliki individu, maka semakin baik pula *work-life balance* yang dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya *pengaruh emotional intelligence* terhadap *work-life balance* dinyatakan didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadaraja & Harshani, (2023) yang menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Hasil ini diperoleh dari analisis terhadap 155 responden yang merupakan karyawan klinis tingkat non-eksekutif di ABC Hospital (Pvt) Limited, yang merupakan sebuah rumah sakit swasta di Sri Lanka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *emotional intelligence* yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menata tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja, motivasi, serta kesempatan untuk meluangkan waktu bersama keluarga dan lingkungan sosial. Menjaga keseimbangan menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi tenaga profesional, karena padatnya jadwal kerja dan besarnya tanggung jawab pribadi menuntut komitmen yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Takong et al., (2021) menemukan bahwa *emotional intelligence* dan kinerja

individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil ini didasarkan pada hasil analisis data yang diperoleh dari responden penelitian, yaitu karyawan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang baik serta kinerja individu yang tinggi cenderung lebih mampu mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Pada lingkungan kerja saat ini, karyawan merupakan aset utama bagi organisasi, sehingga pemahaman dan pengembangan *emotional intelligence* menjadi penting dalam mendukung terciptanya *work-life balance* individu. Emosi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari aspek biologis manusia dan tercermin dalam perilaku individu ketika berinteraksi dan menjalankan perannya di dalam organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Supendi et al., (2024) menemukan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran budaya organisasi. Hasil ini diperoleh dari analisis data karyawan yang dikumpulkan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi lebih mampu mengatur emosi, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Emotional intelligence* juga membantu individu dalam mengelola stres, memahami perasaan diri dan orang lain, serta mengambil keputusan yang mendukung tercapainya *work-life balance*.

Berdasarkan Kahn et al., (1964) mengenai *Role Theory* yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran sebagai pekerja, anggota keluarga, dan bagian dari masyarakat. Setiap peran memiliki tuntutan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik peran atau ketidakjelasan peran. Dalam situasi seperti ini, *emotional intelligence* menjadi penting karena membantu individu memahami dan mengendalikan emosi yang muncul akibat berbagai tuntutan tersebut. Selain itu, *emotional intelligence* juga membantu individu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang dihadapi. Tenaga kesehatan yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih mudah menghadapi konflik peran, mengurangi stres, serta menjaga hubungan yang baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

#### **4.6.3 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Motivation***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Hal ini terlihat dari nilai *original sampel* sebesar 0,515 yang menunjukkan hubungan searah, nilai *t-statistik* sebesar 4,399 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,65, serta nilai *p-values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula *work motivation* yang dimiliki. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap *work motivation* dinyatakan didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi et al., (2021) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *motivation* karyawan. Hasil ini diperoleh dari analisis terhadap 34

karyawan divisi OSDS di PT Astra Graphia Information Technology (AGIT) Jakarta, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keyakinan diri tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wijana & Purbasani, (2024) menemukan bahwa kepemimpinan dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Hasil ini diperoleh dari analisis 58 karyawan Taksu Clinical Laboratory menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dipimpin secara baik dan memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerja mereka juga meningkat. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Satria, (2022) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work motivation* pegawai. Penelitian ini dilakukan pada 98 responden yang merupakan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *self-efficacy* lebih tinggi cenderung memiliki *work motivation* yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* akan diikuti oleh peningkatan *work motivation* pegawai.

Berdasarkan Kahn et al., (1964) mengenai *Role Theory* yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran sebagai pekerja, anggota keluarga, dan bagian dari masyarakat, di mana setiap peran memiliki tuntutan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik peran atau ketidakjelasan peran. Dalam situasi seperti ini, *self-efficacy* menjadi penting

karena membantu individu merasa yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. *Self-efficacy* juga membantu individu lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai peran yang dijalankan. Tenaga kesehatan yang memiliki keyakinan diri tinggi akan lebih siap menghadapi tekanan kerja, lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan sehingga motivasi kerja yang dimiliki menjadi lebih kuat.

#### 4.6.4 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work Motivation*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sampel* sebesar 0,340 yang menandakan arah hubungan positif, nilai *t-statistik* sebesar 3,096 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,65, serta nilai *p-values* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *emotional intelligence* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi *work motivation* yang dimiliki. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work motivation* dinyatakan didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandi et al., (2021) menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *work motivation* karyawan. Hasil ini diperoleh dari analisis terhadap 186 pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *emotional intelligence*

termasuk kemampuan menggerakkan diri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan, menjaga keseimbangan kesenangan, mengatur suasana hati, serta mengelola stres agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, berempati, dan beribadah cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. *Emotional intelligence* memberikan dorongan yang menumbuhkan antusiasme kerja, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja sama, melaksanakan tugas dengan efektif, dan mengerahkan seluruh upaya demi mencapai kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hutapea & Nurhayati, (2022) menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *work motivation*. Penelitian ini menggunakan 42 responden yang merupakan pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Toba. Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai dengan *emotional intelligence* yang lebih tinggi cenderung memiliki *work motivation* yang lebih baik, sehingga kinerja mereka meningkat secara signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat *emotional intelligence* seorang pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerjanya, dan hubungan ini terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mohammed, (2021) menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* karyawan. Hasil ini diperoleh dari analisis 140 responden yang bekerja di berbagai organisasi, dengan data dikumpulkan melalui metode survei dan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *emotional intelligence* lebih tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam pekerjaan publik, salah satu aspek

utama adalah pekerjaan emosional. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work motivation* dapat ditingkatkan melalui pengelolaan emosi yang baik. Sebaliknya, ketika emosi karyawan rendah atau tidak stabil, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan *emotional intelligence* dapat meningkatkan *work motivation* karyawan. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan emosional di tempat kerja dapat memberikan dampak positif pada motivasi, produktivitas, dan pertumbuhan organisasi. Organisasi sebaiknya mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan Kahn et al., (1964) mengenai *Role Theory* yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran sebagai pekerja, anggota keluarga, dan bagian dari masyarakat. Setiap peran memiliki tuntutan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik peran atau ketidakjelasan peran. Pada kondisi ini, *emotional intelligence* menjadi penting karena membantu individu memahami dan mengelola emosi yang muncul akibat berbagai tuntutan peran tersebut. Selain itu, *emotional intelligence* juga membantu individu menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi yang dihadapi di lingkungan kerja. Tenaga kesehatan yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih mudah menghadapi tekanan pekerjaan, menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pasien, serta tetap memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga motivasi kerja menjadi lebih tinggi.

#### 4.6.5 Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work-Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sampel* sebesar 0,419 yang menunjukkan arah hubungan positif, nilai *t-statistik* sebesar 2,352 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,65, serta nilai *p-values* sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work motivation* yang dimiliki individu, maka semakin baik *work-life balance* yang dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *work motivation* terhadap *work-life balance* dinyatakan didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megayani et al., (2023) menemukan bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 100 responden yang merupakan mahasiswa sekaligus bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, dengan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Vistanabilla & Kusumaningtyas, (2022) menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 50 responden, yaitu mahasiswa kelas karyawan tingkat 3 Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pemberian

motivasi kepada karyawan sangat penting, karena motivasi menjadi dasar bagi mereka dalam mengambil keputusan yang membantu menyeimbangkan pekerjaan, kehidupan pribadi dan aktivitas lain di luar keduanya. Dengan adanya motivasi, karakter individu akan terbentuk lebih baik, mental menjadi lebih kuat, dan kinerja secara keseluruhan juga meningkat. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Al Riyami et al., (2023) menemukan bahwa *work motivation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Hasil ini diperoleh dari penelitian terhadap 249 responden yang merupakan karyawan pada level manajerial dan non-manajerial di berbagai organisasi bisnis di Oman. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif, sehingga *work-life balance* dapat terjaga.

Berdasarkan Kahn et al., (1964) mengenai *Role Theory* yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran sebagai pekerja, anggota keluarga, dan bagian dari masyarakat. Setiap peran memiliki tuntutan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik peran atau ketidakjelasan peran. Dalam kondisi ini, *work motivation* menjadi penting karena membantu individu menjalankan perannya dengan lebih baik dan bertanggung jawab. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk mengatur waktu dan energi secara lebih efektif sehingga tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dijalankan secara lebih seimbang. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara terarah, mengurangi tekanan pekerjaan yang berlebihan, serta tetap memiliki waktu dan perhatian

untuk kehidupan pribadi sehingga *work-life balance* dapat tercapai dengan lebih baik.

#### **4.6.6 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work-Life Balance* Dimediasi *Work Motivation***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi. Hal ini tercermin dari nilai *original sampel* sebesar 0,216 yang menunjukkan hubungan searah, nilai *t-statistik* sebesar 2,016 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,65, serta nilai *p-values* sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *self-efficacy* mampu mendorong meningkatnya *work motivation*, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan *work-life balance*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memengaruhi *work-life balance* melalui *work motivation* dinyatakan didukung.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Variance Accounted For* (VAF) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa variabel *work motivation* dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* termasuk dalam kategori *full mediation*. Hasil ini menandakan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *work-life balance* dimediasi sepenuhnya melalui *work motivation*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023) menunjukkan bahwa *work motivation* berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Penelitian ini

dilakukan dengan menganalisis 100 responden, yaitu karyawan perusahaan manufaktur di DKI Jakarta. Hasil ini menjelaskan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan *motivasi kerja*. Keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mendorong munculnya dorongan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Kondisi ini terjadi karena *self-efficacy* mampu memperkuat motivasi serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya membuat karyawan mampu melaksanakan tugas dengan lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan *self-efficacy* karyawan, karena hal tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Wijana & Purbasani, (2024) menunjukkan bahwa *work motivation* berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut melibatkan 58 responden yang merupakan karyawan Laboratorium Klinik Taksu di wilayah Kediri, Tabanan. Hasil ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, tingkat motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi bahwa hak-hak mereka, khususnya yang berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan, belum sepenuhnya dipenuhi oleh pihak manajemen.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kemala & Farlis, (2025) menunjukkan bahwa motivasi berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan *burnout* terhadap *work-life balance*. Penelitian tersebut melibatkan 63 responden yang merupakan dosen perempuan di Universitas Dharma Andalas. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat *burnout* tidak hanya memengaruhi *work-life balance* secara langsung, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung serta tingkat kelelahan kerja yang dapat dikendalikan mendorong meningkatnya motivasi kerja, yang pada akhirnya membantu individu mencapai *work-life balance*. Individu yang bekerja umumnya menghadapi tuntutan peran ganda yang berpotensi mengganggu keseimbangan hidupnya. Dalam kondisi tersebut, dukungan lingkungan kerja dan pengelolaan kelelahan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, sehingga individu mampu mengelola waktu, tenaga, dan perannya secara lebih efektif. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membantu individu mencapai *work-life balance* meskipun harus menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan aktivitas lainnya.

Berdasarkan Kahn et al., (1964) mengenai *Role Theory* yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran sebagai pekerja, anggota keluarga, dan bagian dari masyarakat. Setiap peran memiliki tuntutan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik peran atau ketidakjelasan peran. Dalam situasi seperti ini, *self-efficacy* dan *work motivation* menjadi penting karena membantu individu menjalankan perannya dengan lebih

baik. *Self-efficacy* membuat individu lebih yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, sedangkan *work motivation* mendorong individu untuk melaksanakan tugas tersebut dengan lebih sungguh-sungguh dan terarah. Tenaga kesehatan yang memiliki keyakinan diri tinggi akan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga mereka mampu mengatur tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Kondisi tersebut membantu tenaga kesehatan menjalankan berbagai peran secara lebih seimbang sehingga *work-life balance* dapat tercapai dengan lebih baik.

#### 4.6.7 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work-Life Balance* Dimediasi *Work Motivation*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi. Hal ini terlihat dari nilai *original sampel* sebesar 0,142 yang menunjukkan hubungan searah, nilai *t-statistik* sebesar 1,749 yang melampaui nilai *t-tabel* 1,65, serta nilai *p-values* sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *emotional intelligence* dapat mendorong meningkatnya *work motivation*, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan *work-life balance*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* memengaruhi *work-life balance* melalui *work motivation* dinyatakan didukung.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil perhitungan nilai *Variance Accounted For* (VAF) adalah sebesar 0,339. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa variabel *work motivation* dalam hubungan antara *emotional intelligence* dan *work-life balance* termasuk dalam kategori *partial mediation*. Hasil ini menandakan bahwa *work motivation* mampu menjembatani sebagian pengaruh *emotional intelligence* terhadap tercapainya *work-life balance*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutapea & Nurhayati, (2022) menunjukkan bahwa *work motivation* berperan secara signifikan dalam memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *employee performance*. Penelitian ini melibatkan 42 responden yang merupakan pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Toba. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* secara langsung, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan *work motivation*. Pegawai yang memiliki *emotional intelligence* yang baik cenderung memiliki *work motivation* yang lebih tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kemala & Farlis, (2025) menunjukkan bahwa motivasi berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan *burnout* terhadap *work-life balance*. Individu yang bekerja umumnya menghadapi tuntutan peran ganda yang berpotensi mengganggu keseimbangan hidupnya. Pada kondisi ini, dukungan lingkungan kerja dan pengelolaan kelelahan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, sehingga individu mampu mengelola waktu, tenaga, dan perannya secara lebih efektif. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membantu individu mencapai *work-life balance* meskipun harus menghadapi berbagai tuntutan

pekerjaan dan aktivitas lainnya. Selain itu, penelitian ini berbeda dibandingkan penelitian yang dilakukan oleh Irawan & Hidayat, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berperan signifikan sebagai variabel mediasi terhadap *work-life balance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi tidak selalu diikuti oleh tercapainya *work-life balance* karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengatur waktu, mengelola energi, serta menetapkan batasan yang jelas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Al Riyami et al., (2023) yang menyatakan bahwa *work motivation* tidak signifikan sebagai variabel mediator antara *work from home* dan *work-life balance*. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources (COR) Theory*, yang menjelaskan bahwa fleksibilitas yang diperoleh dari penerapan WFH dapat meningkatkan motivasi karyawan. Pada saat yang sama, *work-life balance* juga meningkat karena motivasi kerja dipandang sebagai tambahan sumber daya yang dimiliki individu.

Berdasarkan Kahn et al., (1964) mengenai *Role Theory* yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran sebagai pekerja, anggota keluarga, dan bagian dari masyarakat. Setiap peran memiliki tuntutan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik peran atau ketidakjelasan peran. Dalam situasi seperti ini, *emotional intelligence* dan *work motivation* menjadi penting karena membantu individu menjalankan perannya dengan lebih baik. *Emotional intelligence* membantu individu memahami dan mengendalikan emosi yang muncul akibat berbagai tuntutan peran, sedangkan

*work motivation* mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan lebih terarah dan bertanggung jawab. Tenaga kesehatan yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga lebih mampu mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Kondisi tersebut membantu tenaga kesehatan menjalankan berbagai peran dengan lebih baik sehingga *work-life balance* dapat tercapai.

