JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
**DOI:** https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
**Received:** 22 Januari 2026 | **Revised:** 18 Maret 2026 | **Accepted:** 26 Maret 2026

# Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Work-Life Balance* yang dimediasi oleh *Work Motivation* pada Tenaga Kesehatan RSU Aisyiyah Padang

**Destri Nabila[1], Harif Amali Rivai[2], Hendra Lukito[3]**
[1]Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, 2420522011_destri@student.unand.ac.id
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, Harifamali@gmail.com
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, hendralukito@eb.unand.ac.id

Corresponding Author: 2420522011_destri@student.unand.ac.id[1]

***Abstract:*** *Healthcare workers play a crucial role in maintaining the quality of hospital services; however, high job demands often lead to an imbalance between work and personal life (work–life balance). This condition may affect healthcare workers' well-being as well as the quality of services provided. This study aims to examine the effect of self-efficacy and emotional intelligence on work–life balance, with work motivation as a mediating variable among healthcare workers at RSU 'Aisyiyah Padang. This research employs a quantitative approach using a survey method. The research population consists of all healthcare workers at RSU 'Aisyiyah Padang, with samples selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) technique. The results indicate that self-efficacy and emotional intelligence have a positive effect on work–life balance. Furthermore, self-efficacy and emotional intelligence positively influence work motivation. Work motivation also has a positive effect on work–life balance and mediates the relationship between self-efficacy and work–life balance, as well as between emotional intelligence and work–life balance. These findings suggest that enhancing healthcare workers' self-confidence, emotional management abilities, and work motivation is essential in achieving a better balance between work demands and personal life. This study is expected to provide insights for hospital management in designing human resource development policies and programs to improve healthcare workers' well-being.*

***Keywords:*** *Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Work Motivation, Work–Life Balance, Healthcare Workers*

**Abstrak:** Tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam menjaga mutu pelayanan rumah sakit, namun tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Kondisi ini dapat memengaruhi kesejahteraan tenaga kesehatan serta kualitas pelayanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang, dengan penentuan

sampel menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Selain itu, *self-efficacy* dan *emotional intelligence* juga berpengaruh positif terhadap *work motivation*. *Work motivation* terbukti berpengaruh positif terhadap *work-life balance* serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance*, serta antara *emotional intelligence* dan *work-life balance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self-efficacy*, *emotional intelligence*, serta *work motivation* tenaga kesehatan sangat penting dalam menciptakan *work-life balance*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan.

**Kata Kunci:** *Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Work Motivation, Work-Life Balance*, Tenaga Kesehatan

## PENDAHULUAN

RSU ‘Aisyiyah Padang merupakan rumah sakit umum swasta tipe C yang berlokasi di Jalan H. Agus Salim Nomor 6, Padang. Rumah sakit ini memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat, khususnya di Kota Padang dan secara umum di wilayah Sumatera Barat. Kepemilikan rumah sakit ini berada di bawah Persyarikatan Muhammadiyah Sumatera Barat RSU ‘Aisyiyah Padang merupakan salah satu amal usaha yang dikelola oleh organisasi ‘Aisyiyah, yaitu organisasi perempuan dalam Persyarikatan Muhammadiyah. Organisasi ‘Aisyiyah menjalankan peran penting dalam bidang kesehatan, terutama dalam pemberdayaan perempuan, pelayanan kesehatan ibu dan anak, serta pengembangan layanan sosial. Peran tersebut membentuk karakter rumah sakit, sehingga RSU ‘Aisyiyah mengembangkan identitas dan budaya organisasi yang khas sesuai nilai dan prinsip yang diterapkan oleh ‘Aisyiyah (RSU 'Aisyiyah Padang).

Dalam operasionalnya, RSU 'Aisyiyah Padang terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan. Menurut penelitian Flora et al. (2024) bahwa berbagai tenaga kesehatan dengan bidang keilmuannya masing-masing saling berinteraksi dalam pelayanan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang medis yang berkembang sangat cepat perlu diikuti oleh tenaga kesehatan demi menjaga mutu layanan. Kondisi ini membuat persoalan yang muncul di rumah sakit menjadi semakin kompleks.

Tenaga kesehatan sebagai bagian penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk mewujudkan tujuan pembangunan di bidang kesehatan. Kehadiran, peran, serta kewajiban mereka sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan yang efektif (Gerardus & Santoso, 2021). Profesi tenaga kesehatan termasuk salah satu pekerjaan yang penuh tantangan karena menuntut keterlibatan fisik dan mental dari setiap individu yang menjalaninya (Sugiarti et al., 2021). Tenaga kesehatan perlu berada dalam kondisi fisik dan mental yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap *work-life balance* menjadi sangat penting agar peningkatan produktivitas tidak berdampak negatif pada kesejahteraan pegawai maupun mutu layanan.

*Work-life balance* sebagai kebutuhan dasar setiap pegawai untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kebutuhan pribadi pegawai dapat dipenuhi melalui pengalaman yang diperoleh di dalam organisasi. Konsep ini menekankan bahwa pegawai perlu menjaga keseimbangan dan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanpa melihat besar atau kecilnya tanggung jawab keluarga. Di samping tanggung jawab keluarga, individu juga membutuhkan waktu untuk diri sendiri seperti belajar, mengembangkan kemampuan, ataupun bersosialisasi dengan

orang lain (Marecki, 2023). Konsep ini membantu individu untuk mengatur dan memisahkan prioritas antara pekerjaan seperti karier dan target kerja, dengan kehidupan di luar pekerjaan seperti kepuasan diri, kegiatan spiritual, keluarga, serta waktu luang. Jika keseimbangan ini tercapai, individu dapat mengurangi bahkan menghindari masalah dalam membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Hamra & Widiasih, 2024).

Pegawai cenderung mengalami kesulitan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga setelah memasuki dunia kerja. Hal ini menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, sehingga berpotensi menurunkan pencapaian pada kedua aspek. Kondisi ini seringkali menimbulkan masalah baik dalam kehidupan pribadi maupun dunia kerja. Karier seseorang umumnya terbentuk dari pengalaman hidup dan keputusan yang diambil, yang kemudian mendorong upaya berkelanjutan dalam mencari tujuan serta kepuasan dalam pekerjaan (Munda, 2024). Individu saat ini seringkali berhadapan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang penuh tekanan. Individu dituntut untuk memberikan hasil terbaik, bekerja dengan disiplin, dan menunjukkan komitmen tanpa henti agar dapat mencapai kesuksesan. Namun, tekanan yang terus meningkat ini sering kali berdampak pada kesehatan mental. Ketika individu berusaha keras memenuhi target, mengejar tenggat waktu, dan mempertahankan kinerja terbaik, mereka bisa merasa kelelahan secara fisik maupun emosional. Jika tidak diimbangi dengan istirahat dan pengelolaan stres yang baik, hal ini dapat mengganggu kesejahteraan dan keseimbangan hidup (Babapour et al., 2022).

*Self-efficacy* penting dimiliki oleh tenaga kesehatan karena menunjukkan sejauh mana keyakinan mereka terhadap kemampuan yang dimiliki. *Self-efficacy* mencerminkan sikap peduli dan perhatian pada tenaga kesehatan dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini juga berpengaruh terhadap kepuasan pasien. Tenaga kesehatan sering kali menghadapi keraguan dan cenderung berfokus pada kekurangan yang dimiliki. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal (Putri & Febriani, 2021). Selain itu, tenaga kesehatan sering menghadapi pelayanan yang berjalan lambat, tuntutan administratif yang tinggi, serta berbagai tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, sehingga tenaga kesehatan merasa lelah dan kurang bertenaga. Akibatnya, kelelahan ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Naldy & Arisandy, 2025).

*Emotional intelligence* sebagai faktor individu dengan kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta memanfaatkan informasi dan energi tersebut dengan cara yang positif. Seseorang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi biasanya memiliki kepercayaan diri, semangat yang tinggi, mampu mengelola berbagai hal dengan baik, dan menggunakan pemahamannya untuk mengarahkan pikiran serta tindakannya secara tepat (Halawa, 2025). Kecerdasan emosional pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan kinerja. Melalui kecerdasan emosional, pegawai mampu mengendalikan diri secara menyeluruh. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat mengatur perasaannya, termasuk motivasi diri, empati, kesadaran diri, serta kemampuan mengendalikan diri sendiri. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik biasanya mampu mengelola perasaan, memahami orang lain, dan menjaga hubungan kerja dengan lebih efektif. Hal ini membuat mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan hasil yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai dengan kecerdasan emosional rendah cenderung kesulitan mengelola emosi, lebih mudah tertekan, dan kurang mampu menjalin kerja sama, sehingga kinerjanya menjadi kurang optimal (Eka & Sugiarto, 2022).

Peningkatan performa pegawai didorong oleh motivasi pribadi untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya (Fitrah & Prasetyo, 2024). *Work Motivation* diartikan sebagai sikap atau kondisi mental yang muncul dari dalam diri maupun dipengaruhi faktor luar, yang membuat seseorang bersemangat dan tekun dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin berperan penting dalam memberikan dorongan serta

semangat agar pegawai tetap antusias sehingga kinerja dan produktivitas berjalan optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha memberikan yang terbaik, tidak mudah merasa terbebani, dan selalu berupaya memperoleh hasil yang baik. Individu cenderung berkomitmen untuk mengembangkan diri, lebih terlibat dalam pekerjaan, serta menunjukkan loyalitas yang tercermin dari rendahnya tingkat pengunduran diri, kedisiplinan dalam kehadiran, dan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan individu maupun organisasi (Adinda et al., 2023). *Work Motivation* sebagai kondisi psikologis yang memicu individu untuk bertindak dan memberikan energi sehingga kebutuhan terpenuhi, rasa puas tercapai, atau ketidakseimbangan dapat dikurangi. Motivasi menekankan peran kondisi mental seseorang dalam mendorong tindakan dan memberi kekuatan untuk bergerak sesuai tujuan yang diinginkan (Maryani et al., 2021).

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research*. Penelitian ini menggunakan hipotesis yang untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti. Desain berfokus pada bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya (Sari et al., 2023). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan *Cross-Sectional. Pendekatan Cross-Sectional* sebagai penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data hanya sekali pada satu titik waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan (Sekaran & Bougie, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Nilai *Path Coefficient* (*T-Values, P-Values*)**

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

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan Tabel 1 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 mengindikasikan 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 menegaskan 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 mengindikasikan adanya hubungan yang searah. Selain itu, nilai *p-values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan 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 menegaskan 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 menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *work motivation* terhadap *work-life balance* didukung.

Uji Mediasi

Hasil uji mediator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Mediasi**

| | ***Original sample* (O)** | ***Sample mean* (M)** | ***Standard deviation* (STDEV)** | ***T statistics* (\|O/STDEV\|)** | ***P values*** |
|---|---|---|---|---|---|
| **EI -> WM -> WLB** | 0.142 | 0.152 | 0.081 | 1.749 | 0.040 |
| **SE -> WM -> WLB** | 0.216 | 0.214 | 0.107 | 2.016 | 0.022 |

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan Tabel 2 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 menegaskan 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 menegaskan bahwa pengaruh mediasi ini signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis menyatakan bahwa *emotional intelligence* memengaruhi *work-life balance* melalui *work motivation* didukung.

**Pembahasan**

**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 siginifikan 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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

## KESIMPULAN

1. *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Individu dengan tingkat keyakinan diri tenaga kesehatan tidak secara langsung memengaruhi *work-life balance* pada karyawan.
2. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Individu dengan kemampuan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain yang baik dapat meningkatkan *work-life balance* pada tenaga kesehatan.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Tenaga kesehatan yang memiliki keyakinan diri lebih tinggi cenderung memiliki *work motivation* yang lebih kuat.
4. *Emotional intelligence* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Tenaga kesehatan dengan *emotional intelligence* yang baik cenderung lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Semakin tinggi motivasi kerja tenaga kesehatan, semakin baik *work-life balance*.
6. *Work motivation* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *work-life balance* tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang secara positif dan signifikan. Tenaga kesehatan yang memiliki keyakinan diri yang kuat dapat meningkatkan *work-life balance* melalui peningkatan motivasi kerja.

7. *Work motivation* juga memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work-life balance* tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang secara positif dan signifikan. Artinya, *emotional intelligence* yang baik dapat mendorong motivasi kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya meningkatkan *work-life balance*.

## REFERENSI


Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143.

Babapour, A. R., Mozaffari, N. G., & Kazemi, A. F. (2022). Nurses ’ job stress and its impact on quality of life and caring behaviors : a cross - sectional study. *BMC Nursing*, *21*(75), 1–10. https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y

Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional , self-efficacy , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *6*(1), 47–66.

Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Kompensasi pada PI. XYZ Konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *4*(1), 1–18.

Flora, H. S., Hukum, F., Katolik, U., Thomas, S., & Sakit, R. (2024). Tanggung jawab rumah sakit terhadap tenaga medis dalam pelayanan kesehatan. *Jurnal Hukum Justice*, *2*(1), 66–77.

Gerardus, G., & Santoso, A. (2021). *Perlindungan Hukum Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19*. *14*(2), 28–42.

Halawa, F. A. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional Guru. *Jurnal Manajemen, Pariwisata, Dan Logistik*, *11*(2), 1–14.

Hamra, N. El, & Widiasih, P. A. (2024). Gambaran Work-Life Balance Mahasiswa yang Bekerja di Sektor FnB An Overview of the Work-Life Balance Among Working Students in FnB Sector. *Wacana*, *16*(2), 110–121. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20961/wacana.v16i2.85362

Marecki, L. (2023). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, *16*(50), 165–178.

Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, *02*(02), 1–16. https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14

Munda, N. (2024). Work-life balance , motivation , and satisfaction as determinants of job commitment. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, *5*(1), 1–26. https://doi.org/10.53378/353039

Naldy, E., & Arisandy, D. (2025). Hubungan Self- Efficacy Dengan Burnout PadaTenaga Kesehatan Di UPTD Puskesmas Wilayah Rajabasa Kabupaten Lampung Selatan The Relationship between Self- Efficacy and Burnout in Health Workers at UPTD Puskesmas Rajabasa Region , South Lampung Regency. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, *6*(1), 320–325. https://doi.org/https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i1.640

Putri, T., & Febriani, N. (2021). HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KINERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN : LITERATURE REVIEW. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, *5*(1), 37–48. https://doi.org/https://doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585

Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, *3*(1), 10–16. https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. Wiley.

Sugiarti, F., Kurniawati, L. M., & Susanti, Y. (2021). *Scoping Review : Hubungan Stres Kerja dengan Hipertensi pada Tenaga Kesehatan Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat , Fakultas Kedokteran , Universitas Islam Bandung Relationship of Job Stress with Hypertension in Health workers : Scoping Review Abstract*. *3*(1), 41–47.