Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9404 – 9418 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

ANALISIS *WORK-LIFE BALANCE* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI PTS UNGGUL DENGAN PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Elwinna Hati Manao[1], Owen De Pinto Simanjuntak[2], Santi Rizki[3]
Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan
e-mail: [1]manaoelwinna@gmail.com, [2] depintojuntak@gmail.com, [3] santirizky11@gmail.com

Abstract: *Lecturer performance is one of the key factors supporting the success of higher education institutions and can be influenced by work-life balance and emotional intelligence in managing both job demands and personal life. In this relationship, interpersonal communication is presumed to act as an intervening variable that strengthens the influence of work-life balance and emotional intelligence on lecturer performance at leading private universities. This study aims to analyze the effects of work-life balance and emotional intelligence on lecturer performance at leading Private Higher Education Institutions (PTS). In addition, the study seeks to examine the role of interpersonal communication as an intervening variable in the relationship between work-life balance, emotional intelligence, and lecturer performance. This research employed a quantitative approach with a causal associative method and was conducted among married lecturers at leading Private Higher Education Institutions (PTS) in North Sumatra during the January–June 2026 period. Data were collected through an online Likert-scale questionnaire administered to 200 respondents selected using a purposive sampling technique. The data were then analyzed using SmartPLS through outer model analysis, inner model analysis, and hypothesis testing. The results indicate that work-life balance and emotional intelligence have a positive and significant effect on both lecturer performance and interpersonal communication at leading private universities. Furthermore, interpersonal communication also has a positive and significant effect on lecturer performance and has been proven to serve as an intervening variable in the relationship between work-life balance, emotional intelligence, and lecturer performance. The study recommends that private universities strengthen policies and work environments that support work-life balance, emotional intelligence development, and interpersonal communication to enhance lecturer performance. Future researchers are encouraged to incorporate other relevant variables, expand the scope of the study, and employ different analytical methods to obtain more comprehensive and generalizable findings.*

Keyword: *Work-Life Balance; Emotional Intelligence; Lecturer Performance; Interpersonal Communication*

Abstrak: Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan perguruan tinggi, yang dapat dipengaruhi oleh work-life balance dan kecerdasan emosional dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi. Dalam hubungan tersebut, komunikasi interpersonal diduga berperan sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat pengaruh work-life balance dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen di PTS unggul. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) unggul. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran komunikasi interpersonal sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work-life balance* dan kecerdasan emosional dengan kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal yang

dilakukan pada dosen berumah tangga di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Unggul Sumatera Utara periode Januari–Juni 2026. Data dikumpulkan melalui kuesioner online berskala Likert kepada 200 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, kemudian dianalisis menggunakan *SmartPLS* melalui analisis *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis. Hasil penelitian mnunjukkan *work-life balance* dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen serta komunikasi interpersonal pada PTS unggul. Selain itu, komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen serta terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work-life balance* dan kecerdasan emosional dengan kinerja dosen. Saran yang diberikan adalah agar PTS memperkuat kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*, pengembangan kecerdasan emosional, serta komunikasi interpersonal guna meningkatkan kinerja dosen. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas cakupan penelitian, serta menggunakan metode analisis yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Kata Kunci: *Work-Life Balance;* Kecerdasan Emosional; Kinerja Dosen; Komunikasi Interpersonal

PENDAHULUAN

Di tengah meningkatnya tuntutan profesional dan kompleksitas kehidupan modern, kemampuan individu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan kerja dan kesejahteraan hidup. Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, kompetitif, dan berbasis kinerja menuntut setiap individu untuk tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugas profesional, tetapi juga menjaga stabilitas kehidupan pribadi agar tetap produktif dan sehat secara psikologis. Fenomena ini semakin relevan dalam lingkungan pendidikan tinggi, di mana dosen tidak hanya dituntut melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, tetapi juga menghadapi berbagai tuntutan tambahan seperti beban administratif, kewajiban publikasi ilmiah pada jurnal bereputasi, pengembangan diri, serta tanggung jawab sosial dan keluarga.

Dalam konteks tersebut, *work-life balance* menjadi konsep yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. *Work-life balance* tidak hanya dipahami sebagai pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja, menjaga kesehatan mental, serta mempertahankan kualitas hubungan sosial dan keluarga. Bagi dosen, keseimbangan ini menjadi sangat penting karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada penurunan motivasi, kelelahan emosional (*burnout*), hingga penurunan kualitas kinerja akademik. Oleh karena itu, *work-life balance* dipandang sebagai kebutuhan strategis yang berperan dalam menjaga produktivitas, efektivitas kerja, serta keberlanjutan karier dosen dalam jangka panjang.

Sejumlah penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan kinerja individu, termasuk pada profesi dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, di mana individu yang mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, lebih fokus dalam bekerja, serta memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Selain itu, kecerdasan

emosional (*emotional intelligence*) juga terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan ini sangat penting dalam lingkungan kerja akademik yang menuntut interaksi intensif, pengambilan keputusan, serta penyelesaian berbagai konflik akademik maupun non-akademik..

Beberapa penelitian telah mulai mengkaji peran komunikasi interpersonal dalam konteks organisasi, namun masih terbatas pada hubungan langsung dengan kinerja atau kepuasan kerja. Penelitian yang secara khusus menempatkan komunikasi interpersonal sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work-life balance* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen masih sangat terbatas, khususnya dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang yang luas untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dalam menjelaskan mekanisme peningkatan kinerja dosen.

Meskipun penelitian mengenai *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan kinerja telah banyak dilakukan, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang masih perlu diperhatikan. Pertama, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi terkait pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja, di mana beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau bergantung pada variabel mediasi tertentu. Kedua, sebagian besar penelitian masih menguji hubungan antarvariabel secara parsial, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai mekanisme hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut.

Ketiga, penelitian yang mengintegrasikan komunikasi interpersonal sebagai variabel intervening dalam satu model struktural yang menghubungkan *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan kinerja dosen masih sangat terbatas. Keempat, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor industri, perusahaan, atau pegawai umum, sedangkan penelitian yang secara spesifik mengkaji dosen yang telah berumah tangga pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Unggul di Sumatera Utara masih sangat minim. Padahal, kelompok dosen ini memiliki karakteristik pekerjaan yang unik, yaitu harus menyeimbangkan tuntutan akademik yang tinggi dengan tanggung jawab keluarga yang tidak kalah kompleks.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang sekaligus menjadi dasar urgensi dilakukannya penelitian ini. Secara teoritis, penelitian ini diperlukan untuk memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi di lingkungan pendidikan tinggi. Secara praktis, penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman kepada pihak manajemen perguruan tinggi mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dosen secara berkelanjutan, tidak hanya melalui aspek struktural pekerjaan, tetapi juga melalui aspek psikologis dan sosial seperti kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komunikasi interpersonal sebagai variabel intervening pada dosen yang telah berumah tangga di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Unggul di Sumatera Utara. Secara lebih rinci, penelitian ini diharapkan dapat mengungkap bagaimana *work-life balance* dan kecerdasan emosional memengaruhi kualitas komunikasi interpersonal dosen, serta bagaimana komunikasi interpersonal tersebut berperan dalam meningkatkan

kinerja dosen secara keseluruhan.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas model konseptual mengenai hubungan antara *work-life balance*, kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan kinerja dosen. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan kerja dosen, menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, serta meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi akademik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel, tetapi juga berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme yang mendasari peningkatan kinerja dosen dalam konteks pendidikan tinggi yang semakin kompleks dan kompetitif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode peneltian asosiatif kausal. Penelitian dilaksanakan pada seluruh Peruruan Tinggi Swasata (PTS) Unggul yang berada di wilayah Sumatera Utara. Pada bulan Januari hingga Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang berumah tangga dan bekerja di PTS Unggul Sumatera Utara. Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Rumus penghitungan sampel menggunakan *Rule of Thumb*, dimana sampel yang layak dijadikan responden sebanyak 200 responden.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner online. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner online sebagai instrumen utama untuk memperoleh informasi mengenai *work-life balance*, kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan kinerja dosen pada PTS Unggul Sumatera Utara. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis *outer model*, analisis *inner model*, serta uji hipotesis. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SmartPLS.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Outer Model

Uji outer model pada analisis SEM-PLS adalah tahap untuk menilai validitas dan reliabilitas hubungan antara indikator dan variabel latennya. Pengujian ini mencakup antara lain:

Convergent Validity

Salah satu pengujian pada outer model adalah *convergent validity* yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel laten yang diukur. Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS, diperoleh nilai *loading factor* masing-masing indikator sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Loading Factor

Variabel	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Work-Life Balance	X1_1 <- X1	0.873	Valid
	X1_2 <- X1	0.862	Valid
	X1_3 <- X1	0.863	Valid
	X1_4 <-	0.868	Valid

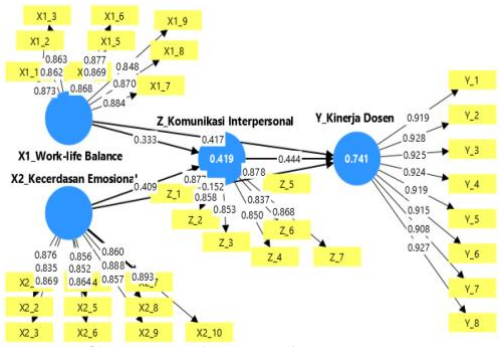
	X1		
	X1_5 <- X1	0.869	Valid
	X1_6 <- X1	0.877	Valid
	X1_7 <- X1	0.884	Valid
	X1_8 <- X1	0.870	Valid
	X1_9 <- X1	0.848	Valid
Kecerdasan Emosional	X2_1 <- X2	0.876	Valid
	X2_10 <- X2	0.893	Valid
	X2_2 <- X2	0.835	Valid
	X2_3 <- X2	0.869	Valid
	X2_4 <- X2	0.856	Valid
	X2_5 <- X2	0.852	Valid
	X2_6 <- X2	0.864	Valid
	X2_7 <- X2	0.860	Valid
	X2_8 <- X2	0.888	Valid
	X2_9 <- X2	0.857	Valid
Komunikasi Interpersonal	Z_1 <- Z	0.877	Valid
	Z_2 <- Z	0.858	Valid
	Z_3 <- Z	0.853	Valid
	Z_4 <- Z	0.850	Valid
	Z_5 <- Z	0.878	Valid
	Z_6 <- Z	0.837	Valid
	Z_7 <- Z	0.868	Valid
Kinerja Dosen	Y_1 <- Y	0.919	Valid
	Y_2 <- Y	0.928	Valid
	Y_3 <- Y	0.925	Valid
	Y_4 <- Y	0.924	Valid
	Y_5 <- Y	0.919	Valid
	Y_6 <- Y	0.915	Valid
	Y_7 <- Y	0.908	Valid
	Y_8 <- Y	0.927	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Work-Life Balance	0,754	Valid
Kecerdasan Emosional	0,748	Valid
Komunikasi Interpersonal	0,740	Valid
Kinerja Dosen	0,847	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026



Gambar 1. Loading Factor

Berdasarkan Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan yang sudah ada sudah mencapai muatan faktor > 0,5.

Discriminant Validity

Uji discriminant validity dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), Fornell-Larcker Criterion, dan Cross Loadings**.** Hasil ujinya disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji heterotrait-Monotrait Rasion (HTMT)

Varibael	X1	X2	Z	Y
X1	-	0,537	0,572	0,763
X2	0,537	-	0,608	0,646

Z	0,572	0,608	-	0,792
Y	0,763	0,646	0,792	-

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Tabel 4 Hasil Uji Fornell-Larcker Criteria

Varibael	X1	X2	Z	Y
X1	**0,868**	0,518	0,545	0,738
X2	0,518	**0,865**	0,581	0,626
Z	0,545	0,581	**0,860**	0,760
Y	0,738	0,626	0,760	**0,920**

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai akar AVE pada masing-masing konstruk (ditunjukkan pada diagonal) lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, model telah memenuhi kriteria discriminant validity berdasarkan metode Fornell-Larcker.

Tabel 5 Hasil Uji Cross Loading

Konstruk	Jumlah Indikator	Loading Tertinggi Pada Konstruk Sendiri	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	9	0,848-0,884	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	10	0,835-0,893	Valid
Komunikasi Interpersonal (Z)	7	0,837-0,878	Valid
Kinerja Dosen (Y)	8	0,908-0,928	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk memiliki nilai loading tertinggi pada variabel yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria discriminant validity berdasarkan cross loadings. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan diskriminasi antar konstruk dalam model penelitian ini.

Cronbach's Alpha Composite Reliability

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik, dilakukan pengujian reliabilitas konstruk menggunakan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Composite Reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk laten, sedangkan Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas atau konsistensi indikator dalam mengukur variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Varibael	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,959	0,965	0,754	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,963	0,967	0,748	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (Z)	0,941	0,952	0,740	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,974	0,978	0,847	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70. Hal ini menunjukkan

bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel juga > 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur variabel secara reliabel.

Uji Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Evaluasi inner model pada penelitian ini meliputi uji multikolinieritas (VIF), koefisien jalur (path coefficient), signifikansi pengaruh melalui *bootstrapping*, koefisien determinasi (R^2), serta uji mediasi (*indirect effect*). Uji *inner model* pada penelitian ini terdiri dari:

Uji Multikoliniearitas (VIF)

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel dalam model penelitian. Pengujian ini dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Model penelitian dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai VIF < 5,00.

Tabel 7 Hasil Uji Multikoliniearitas (VIF)

Variabel	VIF
Work-Life Balance (X1) → Kinerja Dosen (Y)	3,710
Kecerdasan Emosional (X2) → Kinerja Dosen (Y)	4,005
Komunikasi Interpersonal (Z) → Kinerja Dosen (Y)	3,286
Work-Life Balance (X1) → Komunikasi Interpersonal (Z)	2,954
Kecerdasan Emosional (X2) → Komunikasi Interpersonal (Z)	2,793

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 7 di atas diketahui bahwa seluruh nilai VIF berada di bawah 5,00. Nilai VIF tertinggi terdapat pada hubungan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) sebesar 4,005, sedangkan nilai VIF terendah terdapat pada hubungan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Komunikasi Interpersonal (Z) sebesar 2,793. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami gejala multikolinieritas sehingga hubungan antar variabel dalam penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Koefisien jalur digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan pengaruh antar variabel laten dalam model penelitian. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antar variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Variabel	*Path Coefficient*
Work-Life Balance (X1) → Kinerja Dosen (Y)	0,417
Kecerdasan Emosional (X2) → Kinerja Dosen (Y)	0,333
Komunikasi Interpersonal (Z) → Kinerja Dosen (Y)	0,152
Work-Life Balance (X1) → Komunikasi Interpersonal (Z)	0,409
Kecerdasan Emosional (X2) → Komunikasi Interpersonal (Z)	0,444

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Work-Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi Interpersonal

akan meningkatkan Kinerja Dosen. Selain itu, Work-Life Balance dan Kecerdasan Emosional juga berpengaruh positif terhadap Komunikasi Interpersonal.

Uji Signifikansi Pengaruh (Bootstrapping)

Pengujian bootstrapping dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Pengujian ini dilihat melalui nilai T-statistics dan P-values. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistics > 1,96 dan nilai P-values < 0,05. Hasil ujinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Bootstrapping

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Work-Life Balance (X1) → Kinerja Dosen (Y)	0,417	4,218	0,000	Signifikan
Work-Life Balance (X1) → Komunikasi Interpersonal (Z)	0,333	3,771	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X2) → Kinerja Dosen (Y)	0,152	2,118	0,034	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X2) → Komunikasi Interpersonal (Z)	0,409	4,986	0,000	Signifikan
Komunikasi Interpersonal (Z) → Kinerja Dosen (Y)	0,444	5,217	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel hasil bootstrapping di atas diketahui bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai T-statistics > 1,96 dan nilai P-values < 0,05. Dengan demikian seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

***Koefisien Determinasi* (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah. Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS diperoleh nilai R^2 sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)
Kinerja Dosen (Y)	0,741
Komunikasi Interpersonal (Z)	0,419

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Nilai R^2 pada variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,741 menunjukkan bahwa sebesar 74,1% variasi Kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi Interpersonal, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Sementara itu, nilai R^2 pada variabel Komunikasi Interpersonal (Z) sebesar 0,419 menunjukkan bahwa sebesar 41,9% variasi Komunikasi Interpersonal dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance dan Kecerdasan Emosional, sedangkan sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong moderat hingga kuat.

Uji Mediasi (Indirect Effect)

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian specific indirect effects diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

Pengaruh Tidak Langsung	Indirect Effect
Work-Life Balance (X1) → Komunikasi Interpersonal (Z) → Kinerja Dosen (Y)	0,148
Kecerdasan Emosional (X2) → Komunikasi Interpersonal (Z) → Kinerja Dosen (Y)	0,182

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal mampu memediasi hubungan antara Work-Life Balance terhadap Kinerja Dosen, serta memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian, semakin baik Work-Life Balance dan Kecerdasan Emosional dosen, maka akan meningkatkan Komunikasi Interpersonal yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Dosen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software Smart-PLS. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian. Adapun pengujian hipotesis terdiri dari:

Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai original sample, T-statistics, dan P-values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistics > 1,96 dan nilai P-values < 0,05. Hasil pengujiannya disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 12 Hasil Pengujian Direct Effect

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Value	Keputusan
H1	Work-Life Balance (X1) → Kinerja Dosen (Y)	0,417	4,218	0,000	Diterima
H2	Work-Life Balance (X1) → Komunikasi Interpersonal (Z)	0,333	3,771	0,000	Diterima
H3	Kecerdasan Emosional (X2) → Kinerja Dosen (Y)	0,152	2,118	0,034	Diterima
H4	Kecerdasan Emosional (X2) → Komunikasi Interpersonal (Z)	0,409	4,986	0,000	Diterima
H5	Komunikasi Interpersonal (Z) → Kinerja Dosen (Y)	0,444	5,217	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 12 hasil pengujian direct effect di atas diketahui bahwa seluruh hipotesis memiliki nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh hipotesis langsung dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pengujian Pengaruh Tak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediasi mampu memediasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai indirect effect, T-statistics, dan P-values.

Tabel 13 Hasil Pengujian Indirect Effect

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Value	Keputusan
H6	Work-Life Balance (X1) → Komunikasi Interpersonal (Z) → Kinerja Dosen (Y)	0,148	3,024	0,003	Diterima
H7	Kecerdasan Emosional (X2) → Komunikasi Interpersonal (Z) → Kinerja Dosen (Y)	0,182	3,711	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 13 hasil pengujian indirect effect di atas diketahui bahwa seluruh hubungan tidak langsung memiliki nilai T-statistics > 1,96 dan nilai P-values < 0,05. Dengan demikian seluruh hipotesis mediasi dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Work-Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang dibuktikan dengan nilai *T-statistics* sebesar 4,218 > 1,96 dan *P-values* sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki dosen, maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas akademik. Dosen yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga dapat menjalankan tugas pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas administratif secara lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Effendi, Komariah, Agustina, & Didik, 2025) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dosen.

Selain itu, *Work-Life Balance* yang baik mampu meningkatkan fokus, motivasi, kepuasan kerja, serta mengurangi kelelahan emosional (*burnout*), sehingga dosen dapat bekerja lebih efektif dan memberikan layanan akademik yang lebih berkualitas. Ketika konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan, dosen akan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang dibuktikan oleh nilai T-statistics sebesar 2,118 (> 1,96) dan P-values sebesar 0,034 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan dosen dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas akademik. Kecerdasan emosional menjadi kemampuan yang penting karena dosen menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti kegiatan pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta interaksi dengan mahasiswa, rekan kerja, dan pimpinan. Kemampuan mengelola emosi membantu dosen menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik, beradaptasi dengan perubahan, serta membangun komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis sehingga mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan pelayanan akademik.

Work-Life Balance Berpengaruh Terhadap Komunikasi Interpersonal

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal, yang

dibuktikan dengan nilai T-statistics sebesar 3,771 > 1,96 dan P-values sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan dosen dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin baik pula kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki. Dosen yang memiliki Work-Life Balance yang baik cenderung memiliki kondisi emosional dan psikologis yang lebih stabil, sehingga lebih mudah menjalin hubungan yang harmonis dengan mahasiswa, rekan kerja, dan pimpinan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya kualitas komunikasi interpersonal.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Komunikasi Interpersonal

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal dosen pada perguruan tinggi swasta unggul, yang dibuktikan dengan nilai T-statistics sebesar 4,986 dan P-values sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan dosen dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi, maka semakin baik pula kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki. Kecerdasan emosional membantu dosen dalam menyampaikan pendapat, menerima kritik, membangun hubungan sosial yang sehat, serta menciptakan komunikasi yang harmonis dan profesional dengan mahasiswa, rekan kerja, maupun pimpinan.

Selain itu, kecerdasan emosional juga meningkatkan empati dan kemampuan mendengarkan, yang merupakan unsur penting dalam komunikasi interpersonal yang efektif. Dosen yang memiliki empati tinggi cenderung lebih mampu memahami kebutuhan dan karakter orang lain sehingga dapat meminimalkan konflik dan menciptakan lingkungan akademik yang kondusif.

Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistics sebesar 5,217 > 1,96 dan P-values sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi interpersonal yang dimiliki dosen, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas akademik. Dalam lingkungan perguruan tinggi, komunikasi interpersonal berperan penting karena mendukung interaksi antara dosen dengan mahasiswa, sesama dosen, maupun pimpinan. Kemampuan berkomunikasi secara efektif membantu penyampaian informasi yang jelas, meningkatkan koordinasi kerja, membangun kerja sama yang baik, serta menciptakan proses pembelajaran yang lebih interaktif dan responsif.

Selain mendukung kegiatan akademik, komunikasi interpersonal yang baik juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memudahkan penyelesaian konflik, dan memperkuat hubungan profesional dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ardansyah, 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja dosen melalui peningkatan koordinasi kerja, loyalitas, dan kualitas hubungan profesional. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga perguruan tinggi perlu mendukung pengembangannya melalui pelatihan komunikasi, peningkatan kemampuan sosial, dan penciptaan budaya kerja yang harmonis serta profesional.

Work-Life Balance Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komunikasi Interpersonal

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui komunikasi interpersonal. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal mampu memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta unggul. Dosen yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, sehingga lebih mudah menjalin hubungan yang positif dan berkomunikasi secara efektif dengan mahasiswa, rekan kerja, maupun pimpinan. Komunikasi yang baik tersebut mendukung pelaksanaan tugas akademik secara lebih optimal dan berdampak pada peningkatan kinerja dosen.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komunikasi Interpersonal

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Dosen melalui Komunikasi Interpersonal. Temuan ini dibuktikan oleh nilai T-statistics sebesar 3,987 > 1,96 dan P-values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mampu memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja dosen. Dosen yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu memahami perasaan orang lain, mengelola emosi, serta membangun interaksi yang positif sehingga komunikasi interpersonal menjadi lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja.

Dalam lingkungan perguruan tinggi, komunikasi interpersonal yang efektif berperan penting dalam mendukung proses pembelajaran, koordinasi kerja, serta penyelesaian berbagai permasalahan akademik. Dosen yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah bekerja sama, menyampaikan ide, menerima kritik, dan menciptakan hubungan profesional yang harmonis dengan mahasiswa maupun rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Handayani & Setyadi, 2025) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan hubungan interpersonal dan kualitas kerja dosen. Dengan demikian, komunikasi interpersonal menjadi faktor penting yang memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta (PTS) unggul berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), kecerdasan emosional, serta komunikasi interpersonal. Keseimbangan kehidupan kerja dan kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam mendukung kinerja dosen, baik melalui kontribusi langsung maupun melalui komunikasi interpersonal. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja dosen tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menjalankan tugas akademik, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, memahami serta mengendalikan emosi, dan membangun komunikasi yang efektif dengan orang lain. Komunikasi interpersonal menjadi bagian penting dalam hubungan tersebut karena berperan sebagai variabel intervening yang menjelaskan jalur tidak langsung antara *work-life balance* dan kecerdasan emosional dengan kinerja dosen.

Secara ilmiah, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja dosen dengan mengintegrasikan aspek keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dan komunikasi interpersonal dalam satu kerangka hubungan. Temuan ini menegaskan

bahwa komunikasi interpersonal tidak hanya berkaitan dengan kinerja dosen secara langsung, tetapi juga menjadi mekanisme yang menghubungkan kondisi personal dosen dengan pelaksanaan tanggung jawab profesionalnya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di lingkungan pendidikan tinggi, khususnya dalam menjelaskan keterkaitan antara aspek personal dan kemampuan berinteraksi dalam mendukung kinerja akademik. Dalam penerapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan konseptual bagi perguruan tinggi dalam memahami pengelolaan kinerja dosen secara lebih menyeluruh, dengan mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dan kualitas komunikasi interpersonal sebagai aspek yang saling berkaitan dalam lingkungan akademik.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, M. (2021). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *JMBI Unsrat, 8*(3), 901-909. doi:10.35794/jmbi.v8i3.36755

Ardansyah, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Work-life Balance, dan Loyalitas terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.* Medan: Universitas Negeri Medan.

Arif, M. M., & Fahmi, T. (2025). Aspek-Aspek Profesionalisme, Karakteristik Profesionalisme, Watak Kerja Seorang Profesionalisme: Bahasa Indonesia. *MUMTAZ - Education Management and Islamic Studies, 5*(2), 52-56. doi:10.70936/mumtaz.v5i2.218

Burhanuddin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur, 8*(2), 191-206. doi:10.30588/jmp.v8i2.425

DeVito, J. (2019). *The interpersonal communication book* (15 ed.). London: Pearson Publisher.

Efendi, Siregar, R. T., Putra, L. A., Simatupang, S., & Fadhila, S. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja KaryawanPada PT Perkebunan Nusantara IVUnit Kebun Sidamanik. *Strategic: Journal of Management Sciences, 3*(1), 32-42. doi:10.37403/strategic.v3i1.91

Effendi, M. S., Komariah, A., Agustina, S. S., & Didik, A. (2025). Beyond Workload: Uncovering the Link Between Supervisor Support, Work–Life Balance, and Lecturer Productivity. *Education Sciences, 15*(9), 1-28. doi:https://doi.org/10.3390/educsci15091122

Fitriana, A., Satoto, E. B., & Rusdiyanto. (2025). Penagruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja Dan Servant Leadership Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Kalisat. *Jurnal Warta Dharmawangsa, 19*(3), 1231-1246. doi:10.46576/wdw.v19i3

Fransisca, A., Parulian, E., Rostina, Syarif, S. H., & Tarwiyah. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *JEBMA: Jurnal EKonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 3*(3), 1081-1088. doi:10.47709/jebma.v3i3.3523

Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature.* Washington DC: American Psychilogical Association.

Halawa, S. J., Ndraha, A. B., &

Telaumbanua, Y. A. (2022). Dinamika Perubahan Professionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru Di Tempat Usaha Di Kota Gunung Sitoli (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart dan City Mart/Indomaret). *Jurnal EMBA, 10*(4), 1525-1534.

Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service.

Handayani, E., & Setyadi, D. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Female Lecturers' Performance: The Mediating Role of Dual Roles at Universitas Mulawarman. *International Journal of Research and Innovation in Social Science, 9*(5), 4985-4995. doi:10.47772/IJRISS.2025.905000385

Harindrayana, Suyonno, J., Rosyid, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukinan Serta Pertanahan Kota Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, 4*(1), 19-37. doi:10.29138/jkis.v4i1.90

Hartati, N. S., Rubino, & Indra, F. (2024). The Role of Communication in Work-Life Balance: A Study of Female Employees at a Religious Institution. *Ilomata Internastional Journal, 5*(2), 601-614. doi:https://doi.org/10.61194/ijss.v5i2.1267

Indonesia, K. K. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.* Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work–lLfe Balance as Mediation of the Effect of Work–Family Conflict on Employee Performance. *SAJHRM: Sa Journal Of Human Resource Management, 21*, 1-10. doi:10.4102/sajhrm.v21i0.1910

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12 ed.). New York: McGraw-Hill.

Marpaung, I. M. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluyo Mojokerto).* Malang: Universitas Brawijaya.

Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry, 15*(3), 197-215. doi:https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02

Mayyora, E., & Sumartik. (2024). Emotional intelligence drives employee performance in Indonesia: Kecerdasan emosional mendorong kinerja karyawan di Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 19*(2), 1-10. doi:https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1106

Melvani, f. N., Vebytha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). Influence of work-life balance, interpersonal communication and work environment on job satisfaction PT. Employee Cooperative Pupuk Sriwidjaja Palembang. *IJMEBE: International Journal of Management and Business Economics, 2*(3), 52-58.

Meutia, Z. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah. *Informatika, 9*(3), 120-128. doi:10.36987/informtika.v9i3.2193

Organization, W. H. (1973). *Organization of Hospital Services in the Westren Pacific Region.* Wellington: World Health Organization Press.

Pohan, P. S., & Irfani, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset*

Manajemen Dan Bisnis, 4(2), 91-98. doi:10.29313/jrmb.v4i2.5018

Putri, N., & Rahyuda, A. (2024). Emotional intelligence and interpersonal communication effectiveness in organizational performance. *International Journal of Applied Business and International Management, 9*(1), 45-57.

Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 2*(3), 290-307. doi:10.55606/cemerlang.v2i3.333

Romadonah, S. (2024). *Peran Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi.* Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Sampurna, D. P., & Suharmono. (2023). The Effect of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Performance with Work-Life-Balance as an Intervening Variable. *Sharia Economics, 6*(3), 2356-2372. doi:10.31538/iijse.v6i3.3614

Saputra, H. M. (2019). Pengaruh Professionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *10*(3), 374-380. doi:10.36975/jeb.v10i3.228

Sari, R. L., & Seniati, L. (2020). The Role of Job Satisfaction as Mediator Between Work- life Balance and Organizational Commitment among Lecturers. *Psychology And Education, 57*(2), 106-110.

Sudarman, E. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Kecamatan Cikampek Kabupaten Karawang. *Aliansi: Jurnal Manajemen & Bisnis, 17*(1), 9-16. doi:10.46975/aliansi.v17i1.123

Tamara, M. D., Pamungkas, G., & Rahmawati, P. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Unit Front Office di Rumah Sakit Ibu Anak Limijati Kota Bandung Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel, 16*(2), 65-72. doi:10.36051/jiki.vl6i2.191

Tanessa, V. I., & Halida, A. N. (2025). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan work-life balance pada karyawan di PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi, 12*(2), 714-729. doi:https://doi.org/10.26740.cjpp.714-729

Tjimuku, M., & Atiku, S. O. (2024). Addressing Workplace Diversity To Improve Employee Performance: Implications For SOEs in Namibia. *Cogent Business & Management, 11*(1), 1-10. doi:10.1080/23311975.2024.231564

Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Prkatis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Mandar Maju.