

## PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DRIVER MOTOR OJEK ONLINE DI KOTA PALANGKA RAYA

Erlianti<sup>1</sup>, Anike Retawati<sup>2</sup>, Rian Sidiq Prakoso<sup>3</sup>, Indah Nur Oktavia<sup>4</sup>  
[erlid226@gmail.com](mailto:erlid226@gmail.com)<sup>1</sup>, [anikeretawati@gmail.com](mailto:anikeretawati@gmail.com)<sup>2</sup>, [rianprakoso@feb.upr.ac.id](mailto:rianprakoso@feb.upr.ac.id)<sup>3</sup>,  
[indahnuroktavia0509@gmail.com](mailto:indahnuroktavia0509@gmail.com)<sup>4</sup>

Universitas Palangka Raya

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Driver Ojek Online di Kota Palangka Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS-SEM). Sampel penelitian sebanyak 96 responden driver ojek online yang terdiri dari Gojek, Grab, dan Maxim yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver dengan nilai koefisien 0.584 (*t*-statistik = 4.761; *p*-value = 0.000). Kecerdasan Emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver dengan nilai koefisien 0.358 (*t*-statistik = 2.774; *p*-value = 0.003). Secara simultan, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 79.7% variasi Kinerja Driver Ojek Online. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* memberikan kontribusi lebih dominan dibandingkan Kecerdasan Emosional dalam meningkatkan kinerja driver ojek online. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan penyedia layanan ojek online mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja driver dan menyelenggarakan program pelatihan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan driver.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance*, Kecerdasan Emosional, Kinerja Driver Ojek Online

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on the Performance of Online Motorcycle Taxi Drivers in Palangka Raya City. The research method used is a quantitative approach with Partial Least Square (PLS-SEM) analysis technique. The research sample consisted of 96 respondents of online motorcycle taxi drivers from Gojek, Grab, and Maxim, selected using random sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires with a Likert scale of 1-5. The results show that Work-Life Balance has a positive and significant effect on Driver Performance with a coefficient value of 0.584 (*t*-statistic = 4.761; *p*-value = 0.000). Emotional Intelligence also has a positive and significant effect on Driver Performance with a coefficient value of 0.358 (*t*-statistic = 2.774; *p*-value = 0.003). Simultaneously, both independent variables can explain 79.7% of the variation in Online Motorcycle Taxi Driver Performance. These findings indicate that Work-Life Balance contributes more dominantly than Emotional Intelligence in improving online motorcycle taxi driver performance. This study recommends that online motorcycle taxi service providers develop policies that support drivers' Work-Life Balance and organize emotional intelligence training programs to improve service quality and driver welfare.*

**Keywords:** *Work-Life Balance*, *Emotional Intelligence*, *Online Motorcycle Taxi Driver Performance*.

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM secara mikro adalah manusia yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Dalam hal ini SDM tidak berbeda dari asset yang dikelompokkan sebagai sarana produksi. SDM juga dapat dipandang sebagai potensi yang menjadi motor penggerak organisasi atau perusahaan (Huriyah et al., 2023).

Persaingan yang semakin ketat ini menyebabkan sebuah organisasi dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional guna mempertahankan daya saing. Tantangan ini tidak hanya berlaku di sektor swasta, tetapi juga terjadi pada instansi pemerintahan. Organisasi umumnya memiliki tujuan untuk meningkatkan keuntungan dan nilai perusahaan serta meningkatkan kesehatan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan, termasuk dalam sektor publik. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar kebutuhan karyawan dapat diimbangi dengan kemampuan dan tuntutan organisasi perusahaan (Ifadhila & Iswahyudi, 2023).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah *Work-Life Balance*, *Work-Life Balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut (Maretta & Worang, 2022), *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama, dimana *Work-Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga.

Dalam pandangan perusahaan *Work-Life Balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Ketidakseimbangan *Work-Life Balance* yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, menyebabkan stres dan burnout, serta meningkatkan risiko masalah kesehatan fisik dan mental. Hal ini berdampak negatif pada perusahaan melalui penurunan kinerja, loyalitas karyawan yang rendah, dan peningkatan biaya akibat tingginya tingkat turnover. Menurut (The Nnation, 2022), merilis survei konsumen kuartal ketiga, yang menyatakan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan rumah merupakan kekhawatiran terbesar masyarakat Indonesia setelah stabilitas keuangan. "Yang menarik adalah keseimbangan kehidupan kerja merupakan kekhawatiran kedua bagi masyarakat Indonesia, sementara di negara-negara Asia-Pasifik hanya berada di peringkat keempat," ujar Direktur Pelaksana Nielsen Indonesia, Catherine Eddy, kepada wartawan dalam jumpa pers di Jakarta. Survei Nielsen, yang melibatkan 500 responden Indonesia melalui wawancara daring, menunjukkan bahwa 24 persen responden merasa bahwa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan sosial pribadi merupakan kekhawatiran utama yang memengaruhi indikator kepercayaan diri. Survei tersebut melaporkan bahwa 31 persen responden menempatkan kondisi ekonomi mereka sebagai kekhawatiran terpenting.

Ojek online adalah layanan transportasi berbasis aplikasi di mana pengguna memesan layanan ojek melalui smartphone untuk diantar ke tujuan menggunakan sepeda motor, baik untuk mengangkut orang, barang, atau makanan (Ferdila et al., 2021). Layanan ini menawarkan kemudahan dalam pemesanan, kecepatan, dan efisiensi melalui teknologi, serta menjadi solusi transportasi di tengah kemacetan kota. Ojek online yang ada di Indonesia antara lain Gojek, Grab, Maxim, dan inDrive. Gojek dan Grab merupakan dua perusahaan terbesar dan terpopuler. Maxim adalah layanan ride-sharing dari Rusia yang menawarkan pilihan tarif dan pembayaran yang beragam, sementara inDrive menyediakan layanan yang sama.

Berdasarkan data yang dimuat dari detik Kalimantan (Hikam, 2025), jumlah pengemudi ojek online (ojol) di Indonesia terus bertambah, dan pada Juli 2025, angkanya mencapai sekitar 7 juta orang. Pada 2020, jumlah driver ojol diperkirakan mencapai 4 juta orang, meningkat sekitar 3 juta dalam lima tahun terakhir. Driver ojek online dipilih sebagai subjek penelitian karena memiliki karakteristik pekerjaan yang unik dengan fleksibilitas waktu kerja tinggi namun menghadapi tekanan untuk mencapai target pendapatan harian, menciptakan

tantangan khusus dalam mengatur *Work-Life Balance*. Profesi ini menuntut interaksi sosial yang intensif dengan berbagai karakter pelanggan, sehingga kecerdasan emosional menjadi kunci dalam mengelola komunikasi dan situasi yang beragam. Driver menghadapi tekanan psikologis dari kemacetan, cuaca buruk, persaingan, fluktuasi pendapatan, dan sistem rating yang langsung mempengaruhi peluang mendapat orderan. Sebagai tulang punggung ekonomi keluarga, kinerja mereka berdampak langsung pada kesejahteraan finansial, sementara industri transportasi online berkembang pesat menjadi solusi transportasi utama di kota-kota termasuk Palangka Raya.

Penelitian ini juga mengisi gap penelitian di kota menengah yang selama ini kurang mendapat perhatian dibanding kota-kota besar, serta relevan dengan perkembangan teori manajemen SDM modern yang membutuhkan pendekatan berbeda untuk pekerja dengan karakteristik fleksibel seperti driver ojek online. Selain *Work-Life Balance*, kecerdasan emosional (emotional intelligence) juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Dalam industri F&B yang mengutamakan pelayanan pelanggan, kemampuan karyawan untuk mengelola emosi, menunjukkan empati, dan berkomunikasi efektif menjadi kunci keberhasilan.

Kecerdasan emosional berperan penting dalam mengelola stres kerja saat jam sibuk, menghadapi berbagai karakter pelanggan dengan sabar dan profesional, serta membangun komunikasi efektif antar tim. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik akan lebih mampu mengendalikan emosi di bawah tekanan, menunjukkan empati kepada pelanggan dan rekan kerja, serta berkontribusi pada terciptanya atmosfer kerja yang positif. Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengatasi stres kerja, menghadapi berbagai karakter pelanggan dengan profesional, dan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. Kecerdasan emosional sendiri dapat mempengaruhi kapabilitas dimana seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendeteksi dan mengatasi emosi pribadinya serta secara simultan mereka dapat mengidentifikasi emosi orang lain (Liu et al., 2024). Dengan lingkungan positif sebagai dampak dari kecerdasan emosional seorang karyawan tentunya akan memacu kinerja dari seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan yang selanjutnya berdampak pada pencapaian harapan perusahaan tersebut.

Pada penelitian (Rohmatulloh & Yoga, 2023), hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan perbankan. Menurut (Al Ucok et al., 2025), hasil penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Faozi et al., 2024), menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan.

Penelitian menurut (Maurits Willem & Bangun, n.d. 2022), Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menemukan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan, namun kecerdasan emosional tidak, atau sebaliknya. Selain itu, masih sedikit penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam berbagai jenis organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih komprehensif untuk memahami pengaruh *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin melihat apakah *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional dapat memengaruhi kinerja

karyawan dan dengan adanya kesenjangan penelitian tentang “Pengaruh Work-Life Balance dan kecerdasan emosional terhadap kinerja driver motor ojek online di kota Palangka Raya”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah desain deskritif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2023), penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan menggunakan uji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode penelitian eksperimen survey dan data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik. Penelitian eksperimen merupakan penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment (perlakuan) tertentu sedangkan metode survey digunakan agar mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami dengan peneliti melakukan pengumpulan data (menyebarluaskan kuesioner). Adapun metode pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS), yang merupakan bagian dari analisis Structural Equation Modeling (SEM) 4.1.

Populasi dalam penelitian ini adalah driver motor ojek online yang ada di kota Palangka Raya (Gojek, Maxim, dan Grab). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah driver motor ojek online yang ada di kota Palangka Raya (Gojek, Maxim, dan Grab). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Random sampling adalah cara pengambilan sampel acak dengan memberikan setiap anggota populasi peluang yang sama untuk terpilih, sehingga sampel yang dihasilkan lebih representatif dan dapat meminimalkan biasa (Sugiyono, 2023). Karena jumlah populasi tidak diketahui maka rumus pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus cochran. Rumus cochran adalah metode statistika yang banyak digunakan dalam penelitian untuk menentukan ukuran sampel, khususnya saat populasi tidak diketahui secara pasti atau tidak terbatas (Zulfikar et al., 2024). Cochran menekankan pentingnya tingkat kepercayaan (confidence level), margin of error, dan estimasi proporsi populasi (P).

$$n = \frac{Z^2 Pq}{e^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel yang diperlukan

Z : derajat kepercayaan 5% = 1,96

p : nilai proporsi yang diestimasi suatu atribut yang ada dalam suatu populasi

q : 1-p

e : sampling error 10 = 0,1 dan tingkat kepercayaan 95%

Perhitungan:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{0,1^2}$$
$$n = 96,04 = 96$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada model ini difokuskan untuk uji validitas dan reliabilitas yang merepresentasikan variabel yang digunakan. Model ini diukur dengan menguji *convergent validity*, *discriminant validity* dan uji reliabilitas. Model pengukuran yang mengaplikasikan tabulasi data kuesioner menunjukkan hasil sebagai berikut :

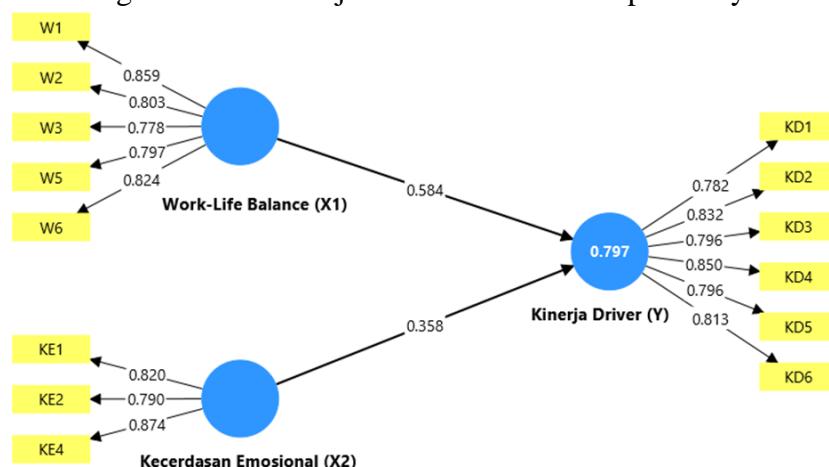
#### Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Untuk menguji Convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila outer loading  $> 0,70$ . Berikut ini adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 1.** Hasil Outer Loading

	Work-Life Balance (X1)	Kecerdasan Emosional (X2)	Kinerja Driver (Y)
<b>W1</b>	0.859		
<b>W2</b>	0.803		
<b>W3</b>	0.778		
<b>W5</b>	0.797		
<b>W6</b>	0.824		
<b>KE1</b>		0.820	
<b>KE2</b>		0.790	
<b>KE4</b>		0.874	
<b>KD1</b>			0.782
<b>KD2</b>			0.832
<b>KD3</b>			0.796
<b>KD4</b>			0.850
<b>KD5</b>			0.796
<b>KD6</b>			0.813

Berdasarkan hasil pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa dari ketiga variabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator dari ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu *Work-Life Balance*, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Driver, setiap item pernyataan masing-masing memiliki nilai outer model  $> 70$  berarti semua indikator pada variabel dapat disimpulkan valid. Hasil dari outer loading tersebut menunjukkan bahwa telah terpenuhinya validasi kovergen.



Gambar 1. Hasil Outer Model SmartPLS

Selain itu dengan memperhatikan nilai outer loading, validitas konvergen juga dapat diketahui dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.** Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
<b>Work-Life Balance (X1)</b>	<b>0.687</b>	Valid
<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>	<b>0.659</b>	Valid
<b>Kinerja Driver Ojek Online (Y)</b>	<b>0.660</b>	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel *Work-Life Balance*, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Driver Ojek Online, menunjukkan nilai  $> 0,5$  sehingga bahwa indikator variabel layak dan valid.

#### Validitas Discriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan dapat diukur melalui nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat apabila cross loading indikator pada variabel memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai indikator pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 2. Discriminant Validity**

	<i>Work-Life Balance (X1)</i>	<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>	<b>Kinerja Driver (Y)</b>
<b>W1</b>	<b>0.859</b>	0.672	0.767
<b>W2</b>	<b>0.803</b>	0.710	0.660
<b>W3</b>	<b>0.778</b>	0.520	0.701
<b>W5</b>	<b>0.797</b>	0.651	0.705
<b>W6</b>	<b>0.824</b>	0.623	0.670
<b>KE1</b>	0.626	<b>0.820</b>	0.667
<b>KE2</b>	0.674	<b>0.790</b>	0.697
<b>KE4</b>	0.637	<b>0.874</b>	0.656
<b>KD1</b>	0.708	0.671	<b>0.782</b>
<b>KD2</b>	0.750	0.669	<b>0.832</b>
<b>KD3</b>	0.674	0.671	<b>0.796</b>
<b>KD4</b>	0.728	0.659	<b>0.850</b>
<b>KD5</b>	0.677	0.711	<b>0.796</b>
<b>KD6</b>	0.666	0.579	<b>0.813</b>

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang memenuhi syarat (cross loading  $>$  dibanding nilai indikator variabel lainnya). Temuan yang diperoleh tersebut mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah mampu merefleksikan dengan baik masing masing variabel.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi, konsistensi, dan kestabilan instrument dalam mengukur variabel. Kriteria untuk menilai reliabilitas dapat diketahui dari nilai composite reliability dan Cronbach alpha dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliability apabila nilai composite reliability  $> 0.70$  dan nilai Cronbach alpha  $> 0.60$

**Tabel 3.** Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability
<b>Work-Life Balance (X1)</b>	<b>0.871</b>	<b>0.873</b>
<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>	<b>0.771</b>	<b>0.770</b>

<b>Kinerja Driver Ojek Online (Y)</b>	<b>0.896</b>	<b>0.897</b>
---------------------------------------	--------------	--------------

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach alpha pada setiap variabel memenuhi kriteria reliabel. Dengan hasil nilai composite reliability dan Cronbach alpha  $> 0.70$  maka variabel pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan persyaratan nilai Cronbach alpha dari setiap variabel yang diteliti telah terpenuhi, sehingga bisa disimpulkan keseluruhan variabel mempunyai tingkatan reliabilitas yang tinggi.

### Pengujian (*Inner Model*) Model Pengukuran

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel nilai signifikan dan R-Square dari model penelitian. Model Structural dievaluasi menggunakan R-Square untuk setiap variabel endogen sebagai kualitas prediksi, nilai path coefficient atau uji-t, uji signifikansi antar variabel dalam model struktural, dan nilai f-Square digunakan untuk memberikan informasi tentang seberapa besar efek dari variabel dalam suatu model struktural. Adapun tahapan evaluasi adalah sebagai berikut :

#### a. Nilai R-Square (*Coefficient of determination*)

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berdasarkan kriteria yang ada, nilai R-Square sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), dan 0.25 (lemah). Berikut ini adalah hasil dari nilai R-Square yang diperoleh :

**Tabel 4.** Nilai R-Square (*Coefficient of determination*)

	<b>R-square</b>
<b>Kinerja Driver Ojek Online (Y)</b>	<b>0.797</b>

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa R-Square pada variabel kinerja driver memiliki nilai 0,797, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. hal tersebut menandakan bahwa variabel kinerja driver mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional sebesar 70,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat.

#### b. Nilai F-Square (*Effect Size*)

Nilai F-Square digunakan untuk mengukur tingkat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi indikatornya. Berdasarkan kriteria f-Square adalah 0.02 (kecil), 0.25 (sedang), 0.35 (besar).

**Tabel 5.** Nilai f-Square (*Effect Size*)

	<b>Kinerja Driver (Y)</b>
<b>Work-Life Balance (X1)</b>	<b>0.654</b>
<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>	<b>0.246</b>

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai f-Square adalah pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja driver sebesar 0.654, yang mengidentifikasi bahwa pengaruh digolongkan besar. Selain itu, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja driver sebesar 0. 246 yang dianggap kecil.

### Pengujian Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS pengujian statistic terhadap setiap hubungan hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping sebagai teknis estimasi non-parametrik. Penggunaan metode bootsraping ini ditujukan untuk meminimalkan masalah keabnormalan data penelitian. Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistik dan p-value.

Hipotesis dinyatakan diterima apabila p value  $<0.05$ . pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel independent dan variabel dependen.

Pada program PLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui koefisien korelasi parsial (path coefficient). Berikut ini hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan Teknik bootsraping :

**Tabel 6.** Path Coefficient

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Work-Life Balance -&gt; Kinerja Driver</i>	0.584	0.573	0.123	4.761	0.000
<i>Kecerdasan Emosional -&gt; Kinerja Driver</i>	0.358	0.369	0.129	2.774	0.003

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka diperoleh hasil pengujian dari masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

#### **Pengujian Hipotesis 1 :**

#### **Work-Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Di Kota Palangka Raya.**

Hasil pengujian pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Driver Ojek Online (Y) adalah positif dan signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.584. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai t-statistik  $>$  t tabel yaitu  $4.761 > 1.96$  dan nilai P value  $<0.05$  yaitu  $0.000 < 0.05$ .

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H1 Diterima**.

#### **Pengujian Hipotesis 2 :**

#### **Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Di Kota Palangka Raya.**

Hasil pengujian pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Driver Ojek Online (Y) adalah positif dan signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.358. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai t-statistik  $>$  t tabel yaitu  $2.774 > 1.96$  dan nilai P value  $< 0.05$  yaitu  $0.003 < 0.05$ .

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H2 Diterima**.

#### **Pengujian Hipotesis 3 :**

#### **Work-Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Di Kota Palangka Raya.**

Hasil pengujian *Work-Life Balance* (X1) dengan nilai original sampel 0.584 dan Kinerja Driver Ojek Online dengan nilai original 0.358 (X2) terhadap Kinerja Driver Ojek Online (Y) adalah positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H3 Diterima**.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Driver Ojek Online di Kota Palangka Raya. Hipotesis pertama (H1) diterima dengan nilai koefisien 0.584, menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja driver. Hipotesis kedua (H2) juga diterima dengan nilai koefisien 0.358, membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja driver. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Ojek Online, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan Kecerdasan Emosional dalam meningkatkan kinerja driver ojek online di Kota Palangka Raya.

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis berupa kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh *Work-Life Balance* dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pekerja di sektor ekonomi digital, serta

memperkaya literatur yang dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan penyedia layanan ojek online sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja driver, bagi driver ojek online sendiri untuk memahami pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan mengembangkan kecerdasan emosional guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan, serta bagi pemerintah daerah Kota Palangka Raya sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun regulasi dan program pembinaan pelaku usaha transportasi online untuk menciptakan ekosistem kerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan kepada perusahaan penyedia layanan ojek online untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja driver, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, sistem insentif yang adil, dan pemberian waktu istirahat yang cukup. Selain itu, perusahaan perlu menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kecerdasan emosional bagi driver, meliputi kemampuan mengelola stres, membangun komunikasi efektif dengan pelanggan, dan meningkatkan resiliensi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Bagi driver ojek online sendiri, diharapkan dapat lebih bijak dalam mengatur waktu kerja dan istirahat serta terus mengembangkan kemampuan emosional untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja driver ojek online serta memperluas cakupan penelitian ke wilayah lain untuk mendapatkan generalisasi hasil yang lebih luas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al Ucok, I., Halida, I., & Al Ucok Nasution, I. (2025). Mediasi Kecerdasan Emosional Dalam Hubungan Work Life Balance Terhadap Kinerja. 2(2), 377–382. <Https://Journal.Unilak.Ac.Id/Index.Php/Baseline>
- Ersa Husain, M., Trang, I., Lumantow, R. Y., & Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi, F. (2022). The Effect Of Work Life Balance, Emotional Intelligence And Employee Development On Employee Performance At Pt. Manado's Eternal Hasrat (Vol. 10).
- Faozi, F. R., Helmy, I., & Putra Bangsa, U. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Work Life Balance, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Klirong Ii (Vol. 6, Issue 6).
- Ferdila, M., Kasful, D., & Us, A. (2021). Analisis Dampak Transportasi Ojek Online Terhadap Pendapatan Ojek Konvensional Di Kota Jambi. Ijieb: Indonesian Journal Of Islamic Economics And Business, 6(2), 2021. <Http://E-Journal.Lp2m.Uinjambi.Ac.Id/Ojp/Index.Php/Ijoieb>
- Goleman, D. (2019). Kecerdasan Emosional: Mengapa Emosi Lebih Penting Daripada Intelektual. (Terjemahan T. Hermaya). . Gramedia Pustaka Utama.
- Haid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). <Www.Stiestembi.Ac.Id>
- Hikam, H. A. Al. (2025, July 25). Driver Ojol Di Indonesia Tembus 7 Juta Orang, Aturan Baru Digodok . Detik Kalimantan.
- Huriyah, N. A., Studi, P., Fakultas, M., & Dan Bisnis, E. (2023). Tugas 1 Rangkuman Modul 1 Dibuat Untuk Memenuhi Tugas Individu Pada Mata Kuliah Manajemen Sdm.
- Ifadhila, & Iswahyudi, M. S. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia : Mengelola Dan Menetapkan Sdm Yang Berkualitas. . In Pt. Sonpedia Publishing Indonesia ., (Issue September).
- Maretta, G., & Worang, F. G. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado Effect Of Work Life Balance And Emotional Intelligence On Employee Performance At Pt. Bank Sulutgo Main Branch In Manado. 10(1), 528–537.
- Maurits Willem, A., & Bangun, W. (N.D.). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. 18(2), 520–533.

- Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P., Lin, I. Y., Hansma, B. J., Solomon, J., Sitarenios, G., & Romero Escobar, M. (2025). Measuring Emotional Intelligence With The Msceit 2: Theory, Rationale, And Initial Findings. *Frontiers In Psychology*, 16. <Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2025.1539785>
- Rohmatulloh, & Yoga. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, Mindfulness Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Di Surabaya. Diss. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Rumapea, E. O., & Hilma Harmen. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Rsud Dr. Pirngadi Medan. " All Fields Of Science Journal Liaison Academia, 5(2), 45–70. <Https://J-Las.Lemkomindo.Org/Index.Php/Afosj-Las/Index>
- Saifullah., & Fadhila. (2020). "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi." *Bisnis : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <Https://Doi.Org/10.21043/Bisnis.V8i1.7045>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.: Vol. (Vol. 16. Alfabeta Bandung.
- The Nnation. (2022, September). Orang Indonesia Berjuang Untuk Menyeimbangkan Kehidupan Dan Pekerjaan. *The Jakarta Post* Jakarta.
- Yohanes, T. (2019). Pengembangan Kemampuan Personal. Jakarta. Unika Atma Jaya.
- Zulfikar, R., Permata Sari, F., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Annisa, S., Budi Kusumawardhani, O., Mutiah, Atul, Indrakusuma Linggi, A., & Fadilah, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik). <Www.Freepik.Com>