

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP STRES KERJA PADA MAHASISWA STRATA SATU PEKERJA DI SURAKARTA

Rani Mawarni¹

ranimawarni750@gmail.com¹

Abu Bakar Akbar²

massaboe66@gmail.com²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi

ABSTRACT

Human resource management plays a crucial role in managing and developing individual quality to ensure effective and efficient work performance. One common issue faced by working students is work stress arising from the simultaneous demands of academics and employment. This study aims to analyze the influence of work-life balance, workload, and emotional quotient on work stress among undergraduate working students in Surakarta. A quantitative approach was employed, utilizing primary data collected through questionnaires distributed to respondents. Purposive sampling was used to select the study sample, which consisted of undergraduate students working in Surakarta. Data analysis methods included research instrument testing, classical assumption testing, data analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) test. The results indicate that work-life balance does not have a significant effect on work stress. However, workload and emotional quotient were found to have significant effects on work stress. Simultaneously, work-life balance, workload, and emotional quotient significantly influence work stress among undergraduate working students in Surakarta. The coefficient of determination (Adjusted R^2) results show that the variables of work-life balance, workload, and emotional quotient explain 61.6% of the variation in work stress, while the remaining 38.4% is explained by variables outside the research model.

Keywords: *Work-Life Balance, Workload, Emotional Quotient, Work Stress, Working Students.*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola dan mengembangkan kualitas individu agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi mahasiswa yang bekerja adalah stres kerja yang muncul akibat tuntutan akademik dan pekerjaan yang harus dijalankan

secara bersamaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, beban kerja, dan emotional quotient terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa strata satu yang bekerja di Surakarta. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis data, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Emotional quotient berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Secara simultan, work-life balance, beban kerja, dan emotional quotient berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R^2) menunjukkan bahwa variabel work life balance, beban kerja, dan emotional quotient mampu menjelaskan variasi stres kerja sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Beban Kerja, Emotional Quotient, Stres Kerja, Mahasiswa Pekerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat membawa perubahan terhadap gaya hidup dan pola aktivitas mahasiswa. Banyak mahasiswa strata satu tidak hanya berfokus pada kegiatan akademik, tetapi juga bekerja sambil kuliah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, menambah pengalaman profesional, dan meningkatkan kemandirian. Fenomena mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja menimbulkan berbagai tantangan, terutama dalam

mengatur waktu, tenaga, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dengan kewajiban akademik. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan akademik, meningkatkan beban yang harus dijalankan, serta memunculkan tekanan yang berpotensi menyebabkan stres kerja apabila mahasiswa tidak mampu mengelola waktu dan emosinya dengan baik.

Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah di Surakarta menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan yang

harus dijalankan secara bersamaan. Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian, mayoritas mahasiswa pekerja mengalami kesulitan dalam menjaga work-life balance akibat jam kerja yang padat dan tidak menentu. Kondisi tersebut menyebabkan kelelahan fisik, penurunan fokus belajar, serta meningkatnya stres kerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tekanan dari lingkungan kerja juga dapat memperparah kondisi stres yang dialami mahasiswa pekerja. Di sisi lain, kemampuan dalam mengelola emosi atau emotional quotient menjadi penting agar mahasiswa mampu menghadapi tekanan yang muncul dari kedua peran tersebut. Namun, mahasiswa yang memiliki jadwal kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang mendukung cenderung lebih mampu mengatur waktu sehingga keseimbangan antara kuliah dan pekerjaan dapat terjaga dengan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, beban kerja, dan emotional quotient terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta. Pemahaman mengenai ketiga faktor tersebut penting karena stres kerja pada mahasiswa pekerja dapat dipengaruhi oleh ketidakseimbangan

antara kehidupan akademik dan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, serta kemampuan individu dalam mengelola emosinya. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan dan penelitian mengenai mahasiswa pekerja, khususnya di Surakarta, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh work-life balance, beban kerja, dan emotional quotient terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta.

Rumusan Masalah

1. Apakah work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta?
3. Apakah emotional quotient (kecerdasan emosional) berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh *Emotional Quotient* terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-life balance (WLB) merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun peran lainnya secara proporsional. Menurut Sirgy & Lee (2021:102), *work life balance* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dalam menyeimbangkan peran kerja dan peran non-kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif. Keseimbangan ini tercapai ketika individu merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi atau peran lainnya.

Beban kerja (*workload*) merupakan sejumlah tuntutan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan menuntut kemampuan fisik maupun

mental individu dalam menjalankan perannya. Menurut Tarwaka (2010:106), beban kerja adalah suatu kondisi yang menggambarkan perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas kemampuan individu. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, maka akan timbul kelelahan fisik dan mental yang dapat berdampak pada kesehatan dan kinerja kerja.

Emotional quotient merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain secara efektif, *emotional quotient* berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan, tuntutan, serta permasalahan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Goleman (2020), *emotional quotient* adalah kemampuan untuk menyadari emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan sosial yang baik.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan, sumber daya, atau kapasitas yang dimiliki. Stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan mental individu, serta berdampak pada kinerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Menurut Robbins & Judge (2020), stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau hambatan yang berkaitan

dengan apa yang diinginkan, namun hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. Stres kerja muncul ketika individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Definisi Operasional Variabel

1. *Work-life balance*

work-life balance adalah kondisi ketika individu mampu mengalokasikan waktu, perhatian, dan kepuasan secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator *work-life balance* yaitu: (Greenhaus & Allen, 2011)

- Keseimbangan waktu (Time Balance)
- Keseimbangan keterlibatan (Involvement Balance)
- Keseimbangan kepuasan (Satisfaction Balance)

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah tingkat tuntutan pekerjaan yang diterima individu yang dapat memengaruhi kondisi fisik, mental, dan emosional. Menurut Spector et al. (2000), beban kerja mencakup tekanan jumlah tugas, waktu, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Indikator beban kerja yaitu: (Spector et al, 2000)

- Jumlah tugas (Workload Quantity)
- Tekanan waktu (Time Pressure)
- Kompleksitas tugas (Task Complexity)

3. *Emotional quotient*

Emotional quotient (EQ) adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain dalam menghadapi situasi pekerjaan. Indikator *emotional quotient* yaitu: (Goleman, 2018)

- Kesadaran diri (*Self-Awareness*)
- Pengaturan diri (*Self-Regulation*)
- Motivasi diri (*Self-Motivation*)
- Empati (*Empathy*)
- Keterampilan sosial (*Social Skills*)

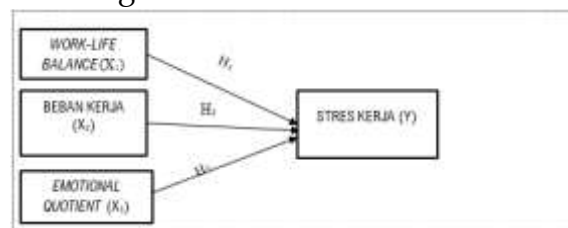
4. Stres Kerja

Stres kerja adalah respons fisik, emosional, dan psikologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Indikator stres kerja yaitu: (Robbins & Judge, 2019)

- Gejala fisik
- Gejala psikologis
- Gejala perilaku

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berfungsi untuk mempermudah arah penelitian agar selaras dengan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi penyebab atau perubahan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah work Life balance (X1), beban kerja (X2) dan emotional quotient (X3)
2. Variabel Terikat (Dependent Variabel). Variabel terikat adalah variabel yang digunakan untuk variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada responden mahasiswa strata satu pekerja. Sumber data menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Paul Leedy dari perhitungan rumus menghasilkan 96,04 responden kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan berdasarkan kriteria tertentu.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik

yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji validitas untuk semua nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = $0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan dari variabel *work-life balance*, beban kerja, *emotional quotient* dan stres kerja dinyatakan valid. Dan Hasil uji Reabilitas terdapat nilai *cronbach alpha* untuk variabel *work-life balance* sebesar 0,891, variabel beban kerja sebesar 0,850, variabel *emotional quotient* sebesar 0,737 dan variabel stres kerja $0,876 > 0,60$, maka kuesioner variabel *work-life balance*, beban kerja, *emotional quotient*, dan stress kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat atau tidak bias atau tidak menyimpang.

Uji Multikolinieritas

Tabel I
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
X1 WORK-LIFE BALANCE	0,951	1,051
X2 BEBAN KERJA	0,994	1,006
X3 EMOTIONAL QUOTIENT	0,946	1,057

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil menunjukan nilai tolerance variabel X1 (*WORK-LIFE BALANCE*) = 0,652, X2 (Beban Kerja) = 0,795 dan X3 (*EMOTIONAL QUOTIENT*) = 0,551 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (*WORK-LIFE BALANCE*) = 1,533, X2 (Beban Kerja) = 1,258 dan X3 (*EMOTIONAL QUOTIENT*) = 1,816 < 10. Hal ini menunjukan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel II
Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
		X1	X2	X3
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	-.086	.499**
	Sig. (2-tailed)	.	.393	.000
	N	100	100	100
	Unstandardized Residual			
X2	Correlation Coefficient	-.086	1.000	.213*
	Sig. (2-tailed)	.393	.	.033
	N	100	100	100
	Unstandardized Residual			
X3	Correlation Coefficient	.499**	.213*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.
	N	100	100	100
	Unstandardized Residual			
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.030	-.014	-.088
	Sig. (2-tailed)	.769	.889	.382
	N	100	100	100
	Unstandardized Residual			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji Spearman's rho menunjukkan p-value (signifikansi) dari variabel X1 (*WORK-LIFE BALANCE*) = 0,769, X2 (Beban Kerja) = 0,889 dan X3 (*EMOTIONAL QUOTIENT*) = 0,382 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Uji Normalitas

Tabel III
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.71356447
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.082
	Negative	-0.044
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.097 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, 2026

Besarnya nilai uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan nilai p-value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,097 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Persamaan Regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel IV
Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,820	1,779		1,023	0,309
	X1	-0,062	0,073	-0,065	-0,838	0,404
	X2	0,722	0,070	0,717	10,262	0,000
	X3	0,241	0,119	0,171	2,033	0,045

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2026

Diperoleh persamaan regresi:
 $Y = 1,820 - 0,062 X_1 + 0,722 X_2 + 0,241 X_3 + e$

a. Uji t

Tabel V
Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,820	1,779		1,023	0,309
	X1	-0,062	0,073	-0,065	-0,838	0,404
	X2	0,722	0,070	0,717	10,262	0,000
	X3	0,241	0,119	0,171	2,033	0,045

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2026

1) Uji -t Variabel X1 (*WORK-LIFE BALANCE*)

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,404 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya *WORK-LIFE BALANCE* berpengaruh signifikan terhadap STRES KERJA

Kesimpulan: H_1 yang menyatakan bahwa *WORK-LIFE BALANCE*

berpengaruh tidak signifikan terhadap STRES KERJA PADA MAHASISWA STRATA SATU PEKERJA DI SURAKARTA

2) Uji -t Variabel X2 (Beban Kerja)

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap STRES KERJA. Kesimpulan: H_2 yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap STRES KERJA PADA MAHASISWA STRATA SATU PEKERJA DI SURAKARTA

3) Uji -t Variabel X3 (*EMOTIONAL QUOTIENT*)

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,045 < 0,05 maka H_0 ditolak dan h_a diterima artinya *EMOTIONAL QUOTIENT* berpengaruh signifikan terhadap STRES KERJA.

Kesimpulan: H_3 yang menyatakan bahwa *EMOTIONAL QUOTIENT* berpengaruh signifikan terhadap STRES KERJA PADA MAHASISWA STRATA SATU PEKERJA DI SURAKARTA

b. Uji F (uji ketepatan model)

Uji F digunakan untuk menganalisis ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel *work-life balance* (X_1), beban kerja (X_2),

dan *emotional quotient* (X_3) terhadap variabel stres kerja (Y). Kriteria dalam pengujian ini adalah H_0 diterima bila $p\text{-value} \geq 0,05$ dan H_0 ditolak bila $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel VI
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of				
Model		Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1230,060	3	410,020	53,996	0,000 ^b
	Residual	728,980	96	7,594		
	Total	1959,040	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 53,996 dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu variabel X_1 (WORK-LIFE BALANCE), X_2 (Beban Kerja) dan X_3 (EMOTIONAL QUOTIENT) terhadap variabel terikat STRES KERJA (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel III
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,792 ^a	0,628	0,616	2,756

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,616, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (work life balance), X_2 (beban kerja), dan X_3 (emotional quotient) terhadap variabel dependen stres kerja (Y) sebesar 61,6%. Sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti dukungan sosial.

Pembahasan

Pengaruh Work-life Balance terhadap Stres Kerja

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = 0,404 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya work-life balance berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pada mahasiswa strata satu (S_1) pekerja di Surakarta. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dinyatakan terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdilah et al. (2025) yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin baik keseimbangan

kehidupan seseorang, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan.

Implikasi dari hasil penelitian ini merujuk pada analisis deskriptif jawaban responden terhadap variabel work-life balance. Untuk menurunkan tingkat stres kerja, mahasiswa pekerja perlu mampu mengelola waktu antara kuliah dan pekerjaan secara seimbang, menjaga keterlibatan dalam kedua peran, serta mencapai kepuasan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Dengan work-life balance yang baik, tekanan yang dirasakan dapat diminimalkan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dinyatakan terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roziana dan Basyari (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin tinggi beban kerja yang

diterima individu, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja perlu mengelola beban kerja dengan baik, baik dari sisi pekerjaan maupun akademik. Pengaturan prioritas, manajemen waktu, serta pembatasan jumlah tugas yang diambil menjadi penting untuk menghindari tekanan berlebihan. Dengan beban kerja yang terkontrol, tingkat stres kerja dapat ditekan.

Pengaruh Emotional Quotient terhadap Stres Kerja

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya emotional quotient berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa emotional quotient memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa emotional quotient berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dinyatakan terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2022) yang menyatakan bahwa emotional quotient memiliki hubungan negatif signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin tinggi kecerdasan

emosional seseorang, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja perlu meningkatkan kecerdasan emosional, seperti kemampuan mengelola emosi, memotivasi diri, serta menjaga hubungan sosial. Dengan emotional quotient yang baik, individu akan lebih mampu menghadapi tekanan akademik dan pekerjaan sehingga stres kerja dapat diminimalkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta
- Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta
- *Emotional Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa strata satu pekerja di Surakarta

Saran

Bagi Mahasiswa Pekerja tetap perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan akademik, pekerjaan,

dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), karena aspek ini terbukti berpengaruh terhadap tingkat stres kerja. Oleh karena itu, mahasiswa pekerja disarankan untuk mempertahankan keseimbangan aktivitas yang sudah baik, sekaligus melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian waktu agar tetap optimal. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis serta menekan tingkat stres kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain yang relevan dalam memengaruhi stres kerja, sehingga temuan penelitian yang dihasilkan menjadi lebih komprehensif dan menemukan temuan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, M. F., Shari, N. I., & Ibrahim, F. A. (2025). *Sains Humanika The Influence of Work-Life Balance on Perceived Stress Among Part-Time Students*. 3(2018), 73–78.
- Ainul Hidayati, R., & Sulthon Basyari, A. (2025). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107.
- Ardiningrum, A., & Yunus, S. (2025). *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap*

- Prestasi Akademik Mahasiswa yang*. 2(2), 493–505.
- Beban, P., Dan, K., Life, W., Terhadap, B., & Akademik, K. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 4(2), 583–593.
- Dayanti, N. (2022). *PENGARUH BURNOUT , STRES KERJA , DAN MENTAL HEALTH TERHADAP*.
- Harahap, S. W., Nasution, J., & Jannah, N. (2025). *The Influence of Workload , Work Stress and Intrinsic Motivation on Work Life Balance in Working Students*. 8(2).
- Hidayatullah, T., & Prihastuty, R. (2023). *Edukasi Overview of factors affecting work life balance in student part-time*. 17(2), 150–157.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, pISSN:2355-7583 | eISSN:2549-4864 <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kesehatan>. (2024). 11(5), 994–999.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Balance. (2025). *Work-life balance terhadap kinerja akademik*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 583–593.
- Dayanti, N. (2022). *Pengaruh burnout, stres kerja, dan mental health terhadap tingkat stres mahasiswa*.
- Farouk, H., et al. (2022). *Work-life balance and academic stress on students*.
- Firdaus, M., Rihadini, Romadhoni, & Suprihhartini. (2023). *Hubungan emotional quotient terhadap tingkat stres mahasiswa preklinik Fakultas Kedokteran UMS*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). *Work-family balance theory*.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003/2017). *Work-life balance indicators*.
- Haar, J., et al. (2019). *Work-life balance and stress outcomes*.
- Harahap, S. W., Nasution, J., & Jannah, N. (2025). *The influence of workload, work stress and intrinsic motivation on work life balance in working students*, 8(2).
- Hartini, S. (2020). *Beban kerja: Teori dan pengukurannya*.
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Hidayatullah, T., & Prihastuty, R. (2023). Overview of factors affecting work-life balance in student part-time workers. *Edukasi*, 17(2), 150–157.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 11(5), 994–999.