

JURNAL ILMIAH

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN SOSIAL
DAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KEPUASAN KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA KESEHATAN MENTAL**

(Studi Pada Pekerja Perempuan Industri Sepatu di Kabupaten Tangerang)

Oleh:

Peni Ariska

238020147



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS PASUNDAN

BANDUNG

2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kesehatan Mental pekerja perempuan berstatus menikah di industri sepatu Kabupaten Tangerang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan verifikatif menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap seluruh variabel penelitian berada pada kategori Baik, dengan variabel Kesehatan Mental mencatatkan skor tertinggi. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental secara langsung.

Temuan struktural dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki kontribusi paling dominan dalam membentuk Kepuasan Kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti valid berperan sebagai variabel mediasi parsial (*Partial Mediation*) yang menjembatani serta memperkuat pengaruh faktor personal dan organisasi dalam menjaga stabilitas Kesehatan Mental pekerja perempuan di sektor padat karya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kesehatan Mental, *Partial Mediation*.

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of Emotional Intelligence, Social Support, and Work-Life Balance on Job Satisfaction and its impact on the Mental Health of married female workers in the shoe industry of Tangerang Regency. The research approach used is quantitative with descriptive and verificative analysis methods using Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS software. Descriptive analysis results show that respondents' responses to all variables are in the Good category, with Mental Health recording the highest score. Hypothesis testing results prove that partially, Emotional Intelligence, Social Support, and Work-Life Balance have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Furthermore, Emotional Intelligence, Social Support, Work-Life Balance, and Job Satisfaction are proven to have a direct positive and significant effect on Mental Health.

The structural findings in this study indicate that Work-Life Balance has the most dominant contribution to shaping Job Satisfaction. In addition, Job Satisfaction is proven to validly act as a partial mediating variable (Partial Mediation) that bridges and strengthens the influence of personal and organizational factors in maintaining the Mental Health stability of female workers in the labor-intensive sector.

Keywords: *Emotional Intelligence, Social Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Mental Health, Partial Mediation.*

ABSTRAK

Panalungtikan ieu boga tujuan pikeun nalungtik pangaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, jeung *Work-Life Balance* kana Kepuasan Kerja sarta dampalna kana Kesehatan Mental pagawe awewe anu geus manikah di industri sapatu Kabupaten Tangerang. Pamarekan panalungtikan anu digunakeun nya eta kuantitatif ngagunakeun metode deskriptif jeung verifikatif ngaliwatan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) ngagunakeun parangkat lunak SmartPLS. Hasil analisis deskriptif nunjukkeun yen tanggapan responden kana sakumna variabel aya dina kategori Alus (Baik), kalayan Kesehatan Mental kacatet mibanda skor pangluhurna. Hasil tés hipotésis ngabuktikeun yen sacara parsial Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, jeung *Work-Life Balance* boga pangaruh positif jeung signifikan kana Kepuasan Kerja. Satuluyna, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, jeung Kepuasan Kerja kabuktian boga pangaruh positif jeung signifikan sacara langsung kana Kesehatan Mental.

Papanggihan struktural dina panalungtikan ieu nunjukkeun yen *Work-Life Balance* mibanda kontribusi pangdominanna dina ngawangun Kepuasan Kerja. Salian ti eta, Kepuasan Kerja kabuktian valid boga peran salaku variabel mediasi parsial (*Partial Mediation*) anu ngajembatanan sarta nguatkeun pangaruh faktor personal jeung organisasi dina ngajaga stabilitas Kesehatan Mental pagawe awewe di sektor padat karya.

Kecap Konci: Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kesehatan Mental, *Partial Mediation*.

PENDAHULUAN

Sektor industri manufaktur di Indonesia, khususnya pada segmen industri alas kaki (sepatu), mengalami pertumbuhan yang sangat masif dan memegang peranan krusial dalam menopang perekonomian nasional. Kabupaten Tangerang, yang dikenal sebagai salah satu pusat manufaktur terbesar di Provinsi Banten dengan keberadaan 1.822 industri besar dan sedang, menjadi basis utama produksi subsektor ini melalui keberadaan 61 perusahaan sepatu. Di tengah dominasi pasar ekspor dan tingginya target operasional, industri padat karya ini sangat bergantung pada keberadaan tenaga kerja perempuan yang mendominasi hingga 72% dari total pekerja sektor tekstil dan alas kaki, termasuk belasan ribu pekerja perempuan di PT Ching Luh Indonesia, PT KMK Global Sports, dan PT Adis Dimension Footwear. Meskipun industri sepatu di Kabupaten Tangerang telah berhasil menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, tingginya kompetisi serta karakter industri padat karya yang menuntut ritme kerja linier dan repetitif menuntut perusahaan untuk tidak hanya sekadar mengejar kuantitas produksi, tetapi juga mampu mengonversi pengelolaan sumber daya manusia menjadi performa kerja yang berkelanjutan melalui pemeliharaan kesehatan mental pekerja.

Dalam mendukung stabilitas dan produktivitas pekerja, faktor psikologis internal maupun eksternal memegang peranan yang sangat krusial. Kemampuan individu dalam mengelola emosi atau Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*) menjadi benteng utama pekerja dalam mereduksi tekanan target kerja harian serta mencegah terjadinya benturan emosional di area produksi. Selain faktor internal perusahaan, pergeseran lingkungan kerja menunjukkan bahwa pekerja perempuan memerlukan Dukungan Sosial (*Social Support*) berupa empati dan bantuan instrumental dari atasan maupun rekan kerja untuk menciptakan rasa aman. Di

samping itu, tingginya tuntutan peran ganda (*double burden*) bagi pekerja perempuan sebagai bagian dari tenaga kerja sekaligus pengurus rumah tangga menjadikan *Work-Life Balance* sebagai faktor utama untuk memvalidasi kesesuaian antara tuntutan waktu kerja dan kehidupan pribadi agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional.

Namun, fenomena empiris di industri manufaktur padat karya menunjukkan kompleksitas yang lebih dalam. Pekerja perempuan pada industri sepatu di Kabupaten Tangerang tergolong ke dalam kelompok pekerja dengan tingkat kerentanan psikososial yang tinggi. Hal ini kerap memunculkan fenomena kecemasan kerja (*job anxiety*) di kalangan pekerja akibat tingginya target produksi yang dipadukan dengan isu ketimpangan di lingkungan kerja. Akibatnya, tingginya kecerdasan emosional individu maupun hadirnya dukungan lingkungan tidak serta-merta langsung bermuara pada terjaganya Kesehatan Mental (*Mental Health*). Terdapat celah atau hambatan psikologis yang mengharuskan hadirnya sebuah keyakinan dan penilaian positif bahwa lingkungan kerjanya adil, menghargai kontribusi mereka, dan memberikan kenyamanan psikologis. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) diprediksi memegang peranan sentral sebagai jembatan penentu (*key mediating variable*) yang menjembatani pengaruh antara stimulus internal dan eksternal (kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan *work-life balance*) terhadap kesehatan mental.

Berdasarkan latar belakang fenomena tersebut, penelitian ini disusun untuk menguji dan menganalisis secara empiris besaran pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* terhadap Kesehatan Mental, baik secara parsial, simultan, maupun secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja perempuan industri sepatu di Kabupaten Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan *grand theory* yang menjadi fondasi utama dalam penelitian ini untuk memahami bagaimana sistem tata kelola organisasi memengaruhi kondisi operasional maupun psikologis tenaga kerja. Secara umum, manajemen didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui empat fungsi dasar, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*) (Richard L. & Marcic, 2019:6; Aho, 2020:11). Dalam konteks industri manufaktur padat karya seperti pabrik sepatu, fungsi perencanaan dan pengorganisasian berperan penting dalam menetapkan target serta struktur alokasi kerja yang rasional (Kuratko, 2021:19). Sementara itu, fungsi kepemimpinan dan pengendalian bertindak sebagai sarana mentransmisikan dukungan sosial, memfasilitasi work-life balance, serta memantau tingkat stres pekerja. Dengan demikian, integrasi teori manajemen ini menjadi kerangka induk dalam menjelaskan bagaimana tata kelola perusahaan memengaruhi kepuasan kerja serta kesehatan mental pekerja perempuan industri sepatu di Kabupaten Tangerang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diposisikan sebagai *middle range theory* dalam penelitian ini, yang didefinisikan sebagai kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan dalam organisasi (Noe et al., 2020; Jackson et al., 2021:20). Dessler (2020) menambahkan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan hubungan kerja, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks industri manufaktur sepatu, relevansi teori MSDM

berorientasi pada bagaimana organisasi mendayagunakan potensi pekerja perempuan melalui penyediaan lingkungan kerja yang adil, pengembangan kapasitas diri, penyusunan sistem dukungan sosial yang kuat, serta penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) (Delery & Roumpi, 2017:14; Yildirim et al., 2024:8). Pengelolaan MSDM yang efektif, responsif, dan humanis ini terbukti menjadi instrumen krusial dalam meningkatkan Kepuasan Kerja serta membentengi Kesehatan Mental pekerja perempuan di Kabupaten Tangerang dari tingginya beban kerja dan tekanan target produksi di lantai pabrik (Al-Mamary et al., 2020:30; Jiang et al., 2021:30).

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) diposisikan sebagai *applied theory* dalam penelitian ini, yang didefinisikan sebagai studi sistematis terhadap tindakan individu, kelompok, dan struktur untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2023:19). Kajian ini membedah bagaimana interaksi antara karakteristik internal individu dan kondisi eksternal lingkungan kerja membentuk dinamika perilaku di tempat kerja (LePine, 2021:17). Dalam konteks industri manufaktur sepatu di Kabupaten Tangerang, pemahaman perilaku organisasi berfungsi sebagai kerangka untuk menjelaskan bagaimana faktor personal seperti Kecerdasan Emosional serta faktor lingkungan berupa Dukungan Sosial dan *Work-Life Balance* saling berinteraksi (Sebastine, 2023:7). Pengelolaan perilaku organisasi yang kondusif ini pada akhirnya berperan penting dalam mendorong Kepuasan Kerja serta menjaga Kesehatan Mental pekerja perempuan di tengah tingginya tekanan target produksi pabrik (Zhang et al., 2024:11)

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengenali, memahami, memotivasi, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain secara efektif dalam hubungan sosial maupun profesional (Goleman, 2020:52; Mayer et al., 2016:12). Dalam konteks perilaku organisasi, kecerdasan emosional diukur melalui lima dimensi utama yang dikembangkan oleh Goleman (2020:52), yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), pengendalian diri (*self-regulation*), motivasi (*motivation*), empati (*empathy*), dan keterampilan sosial (*social skills*). Bagi pekerja perempuan di industri manufaktur sepatu Kabupaten Tangerang yang sering memikul beban ganda (*double burden*) antara tugas domestik dan target produksi tinggi, kematangan emosional bertindak sebagai modal psikologis (*core psychological capital*) untuk mereduksi stres dan mencegah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) (Senjaya & Anindita, 2020:10; Nazarian et al., 2017:14). Penguasaan regulasi emosi yang baik ini tidak hanya mendorong ketahanan mental pekerja di lantai pabrik, tetapi juga berkontribusi langsung dalam meningkatkan Kepuasan Kerja serta membentengi Kesehatan Mental mereka secara berkelanjutan (Schutte & Loi, 2017:15).

Dukungan Sosial

Dukungan sosial didefinisikan sebagai kenyamanan, perhatian, atau bantuan psikososial yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, baik bersumber dari lingkungan kerja (*workplace support*) seperti atasan dan rekan kerja, maupun luar kerja (*non-workplace support*) seperti keluarga (Sarafino & Smith, 2020:82; Halbesleben et al., 2016:22). Merujuk pada kerangka Sarafino dan Smith (2020:82), dukungan sosial diukur melalui lima dimensi utama, yaitu dukungan emosional

(*emotional support*), penghargaan (*esteem support*), instrumental (*tangible support*), informasional (*informational support*), dan persahabatan (*companionship support*). Bagi buruh perempuan industri sepatu di Kabupaten Tangerang yang menghadapi beban ganda (*double burden*), ketersediaan dukungan sosial seperti asistensi teknis di lini perakitan, empati supervisor, hingga pembagian beban domestik oleh pasangan menjadi sistem proteksi psikososial yang mengurangi beban kerja harian (Senjaya & Anindita, 2020:12; Nazarian et al., 2017:16). Pemenuhan fungsi protektif ini secara konsisten terbukti meningkatkan Kepuasan Kerja serta membentengi Kesehatan Mental pekerja dari ancaman kecemasan dan kejenuhan kerja di lingkungan industri (Silwal, 2022:6).

Work-Life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai kondisi seimbang di mana individu mampu mengalokasikan waktu, energi, dan keterlibatan psikologis secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Latupapua, 2021; Greenhaus et al., 2002). Merujuk pada kerangka teoritis Greenhaus et al. (2002), *work-life balance* diukur melalui tiga komponen utama, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), yang diperkuat oleh lima dimensi kepuasan serta keberfungsian peran menurut Clark (2001). Bagi pekerja perempuan di industri manufaktur sepatu Kabupaten Tangerang, pencapaian keseimbangan ini menjadi aspek krusial untuk menekan konflik peran ganda (*role conflict*) antara tanggung jawab domestik dan disiplin jam kerja pabrik yang ketat (Clark, 2000; Adkins, 2019). Pengelolaan *work-life balance* yang optimal terbukti meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan kerja, sekaligus bertindak sebagai benteng utama dalam menjaga kesehatan

mental pekerja dari risiko stres serta kelelahan fisik maupun emosional (Runtu, 2022; Allan, 2007).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi afektif dan kognitif individu terhadap seluruh pengalaman kerjanya, yang mencerminkan tingkat sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi (Spector, 2022:15; Robbins & Judge, 2017:58). Merujuk pada kerangka Robbins dan Judge (2017:58) serta instrumen Job Satisfaction Survey dari Spector (2015), kepuasan kerja diukur melalui dimensi utama seperti pekerjaan itu sendiri (*work itself*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan hubungan rekan kerja (*co-workers*). Bagi buruh perempuan industri sepatu di Kabupaten Tangerang, pemenuhan kepuasan kerja berfungsi sebagai oase psikologis yang mengompensasi kelelahan fisik akibat rutinitas produksi yang monoton di tengah tingginya target pabrik (Robbins & Judge, 2017; Spector, 2022). Dalam model penelitian ini, Kepuasan Kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang mengonversi modal internal (Kecerdasan Emosional) dan pasokan eksternal (Dukungan Sosial serta *Work-Life Balance*) menjadi rasa nyaman bekerja, yang pada akhirnya memancarkan dampak protektif dalam membentengi Kesehatan Mental pekerja perempuan dari gangguan psikologis (Anindita & Senjaya, 2020:14).

Kesehatan Mental

Kesehatan mental diposisikan sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini, yang didefinisikan sebagai kondisi kesejahteraan psikologis di mana individu mampu mengenali potensi dirinya, mengelola stres kehidupan harian, bekerja secara produktif, serta berkontribusi positif bagi lingkungannya (WHO, 2024;

Amatullah & Hazim, 2025). Mengacu pada Sembiring et al. (2023) serta LaMontagne et al. (2019:22), kesehatan mental pekerja diukur melalui dua spektrum utama, yaitu *psychological distress* (tekanan psikologis seperti cemas dan kelelahan mental) dan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis), yang membentuk kontinum kondisi dari taraf *flourishing* hingga mental distress. Bagi buruh perempuan di industri manufaktur sepatu Kabupaten Tangerang, menjaga stabilitas mental menjadi tantangan berat akibat akumulasi beban kerja fisik pabrik dan beban ganda (*double burden*) di rumah (Harvey et al., 2017:34; Novitasari & Setiawan, 2024). Dalam arsitektur penelitian ini, kesehatan mental yang optimal merupakan hasil akhir (*outcome*) yang dicapai ketika kapasitas internal (Kecerdasan Emosional) serta pasokan eksternal (Dukungan Sosial dan *Work-Life Balance*) berhasil dikonversi secara efektif melalui pemenuhan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Kuo et al., 2025; Safitri et al., 2025).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif melalui metode survei berdesain cross-sectional untuk mengamati gambaran serta hubungan kausalitas antarvariabel pada satu titik waktu tertentu. Populasi penelitian mencakup 19.564 pekerja perempuan aktif di tiga pabrik sepatu Kabupaten Tangerang (PT Ching Luh Indonesia, PT KMK Global Sports, dan PT Adis Dimension Footwear) dengan kriteria inklusi berstatus sudah menikah dan masa kerja minimal 3 tahun. Pengambilan sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10% ($\alpha = 0,10$), sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden yang ditarik secara adil menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* (Ching Luh 41, KMK 35, dan Adis 24 responden).

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner fisik maupun digital menggunakan instrumen Skala Likert 1 hingga 5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) untuk mengukur variabel Kecerdasan Emosional (X1), Dukungan Sosial (X2), *Work-Life Balance* (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kesehatan Mental (Y). Selain itu, pengujian kuesioner diintegrasikan ke dalam evaluasi Outer Model pada SEM-PLS yang meliputi validitas konvergen (*Loading Factor* > 0,70 dan *AVE* > 0,50), validitas diskriminan (*Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT* < 0,90), serta reliabilitas konstruk (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq$ 0,70).

Teknik analisis data dan pengujian hipotesis dioperasikan menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Tahapan analisis verifikatif mengevaluasi Inner Model yang mencakup uji multikolinearitas (*VIF* < 5,0), koefisien determinasi (R^2), dan relevansi prediktif (Q^2 predict > 0). Pembuktian hipotesis pengaruh langsung maupun efek mediasi (baik full, partial, atau no mediation) diuji menggunakan prosedur bootstrapping dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistic* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 100 responden pekerja perempuan di industri manufaktur sepatu Kabupaten Tangerang, analisis deskriptif menunjukkan tanggapan yang sangat positif dari responden. Secara keseluruhan, variabel Kecerdasan Emosional (X1) memperoleh skor rata-rata yang tinggi dalam kategori Sangat Baik, yang mengonfirmasi bahwa kemampuan mengelola emosi sangat diandalkan pekerja dalam menghadapi tekanan kerja. Variabel Dukungan Sosial (X2) dan *Work-Life Balance* (X3) juga berada pada kategori Sangat Baik, yang menunjukkan pentingnya peran lingkungan kerja serta keseimbangan peran bagi

pekerja perempuan. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (Z) berada pada kategori Sangat Baik, sedangkan variabel Kesehatan Mental (Y) berada pada kategori Baik. Terdapat fenomena menarik di mana tingginya kepuasan kerja secara umum memberikan kontribusi besar, namun tetap dipengaruhi oleh dinamika beban kerja harian di industri manufaktur sepatu.

Untuk membuktikan hubungan kausalitas antarvariabel tersebut, dilakukan evaluasi model menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Pada tahap evaluasi model pengukuran (Outer Model),

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading dan AVE)

Variabel	Item Indikator	Outer Loading	Keterangan	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1	0,975	Valid	0,932	Valid
	X2	0,951	Valid		
	X3	0,971	Valid		
	X4	0,968	Valid		
	X5	0,969	Valid		
	X6	0,970	Valid		
	X7	0,945	Valid		
	X8	0,964	Valid		
	X9	0,969	Valid		
	X10	0,969	Valid		
Dukungan Sosial (X2)	SS1	0,977	Valid	0,955	Valid
	SS2	0,979	Valid		
	SS3	0,975	Valid		
	SS4	0,980	Valid		
	SS5	0,984	Valid		
	SS6	0,980	Valid		
	SS7	0,980	Valid		
	SS8	0,978	Valid		

	SS9	0,967	Valid		
	SS10	0,975	Valid		
Work-Life Balance (X3)	WLB1	0,972	Valid	0,954	Valid
	WLB2	0,969	Valid		
	WLB3	0,978	Valid		
	WLB4	0,979	Valid		
	WLB5	0,979	Valid		
	WLB6	0,979	Valid		
	WLB7	0,982	Valid		
	WLB8	0,979	Valid		
	WLB9	0,973	Valid		
	WLB10	0,975	Valid		
Kepuasan Kerja (Z)	KJ1	0,990	Valid	0,967	Valid
	KJ2	0,985	Valid		
	KJ3	0,984	Valid		
	KJ4	0,984	Valid		
	KJ5	0,983	Valid		
	KJ6	0,980	Valid		
	KJ7	0,975	Valid		
	KJ8	0,984	Valid		
	KJ9	0,989	Valid		
	KJ10	0,977	Valid		
Kesehatan Mental (Y)	KM1	0,982	Valid	0,962	Valid
	KM2	0,977	Valid		
	KM3	0,977	Valid		
	KM4	0,984	Valid		
	KM5	0,984	Valid		
	KM6	0,983	Valid		
	KM7	0,979	Valid		
	KM8	0,985	Valid		
	KM9	0,981	Valid		
	KM10	0,979	Valid		

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1, seluruh indikator item pada variabel Kecerdasan Emosional (X1), Dukungan Sosial (X2), *Work-Life Balance* (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kesehatan Mental (Y) menunjukkan nilai Outer Loading yang sangat tinggi di atas 0,90 (berkisar antara 0,945 hingga 0,990). Nilai AVE pada setiap konstruk juga menunjukkan angka yang sangat kuat melampaui ambang batas (Kecerdasan Emosional 0,932; Dukungan Sosial 0,955; *Work-Life Balance* 0,954; Kepuasan Kerja 0,967; dan Kesehatan Mental 0,962). Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid secara konvergen.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Diskriminan (Heterotrait-Monotrait Ratio / HTMT)

Variabel	Kecerdasan Emosional (X1)	Dukungan Sosial (X2)	Work-Life Balance (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Kesehatan Mental (Y)
Kecerdasan Emosional					
Dukungan Sosial	0,045				
Work-Life Balance	0,045	0,055			
Kepuasan Kerja	0,379	0,376	0,382		
Kesehatan Mental	0,480	0,465	0,448	0,808	

Berdasarkan hasil uji HTMT pada Tabel 2, seluruh nilai korelasi antarvariabel berada di bawah ambang batas penerimaan. Korelasi tertinggi berada pada hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesehatan Mental sebesar 0,808, sedangkan korelasi antarvariabel lainnya berkisar antara 0,045 hingga 0,480. Hasil ini membuktikan bahwa kuesioner penelitian ini valid secara diskriminan.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (pa)	Composite Reliability (pc)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,992	0,997	0,993	Reliabel
Dukungan Sosial (X3)	0,995	0,999	0,995	Reliabel
Work-Life Balance (X3)	0,995	0,998	0,995	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,996	0,996	0,997	Reliabel
Kesehatan Mental (Y)	0,996	0,996	0,996	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan (reliabilitas) yang sangat tinggi. Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada pada kisaran 0,992 hingga 0,996, sementara *Composite Reliability* (ρ_a dan ρ_c) konsisten berada pada angka 0,993 hingga 0,999. Karena seluruh nilai jauh di atas 0,70, instrumen dalam penelitian ini terbukti sangat reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas (Inner VIF Values)

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kesehatan Mental (Y)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	1,001	1,325	Bebas Multikolinearitas
Dukungan Sosial (X2)	1,002	1,310	Bebas Multikolinearitas
Work-Life Balance (X3)	1,005	1,342	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Z)	-	1,826	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4, nilai VIF untuk prediktor terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kesehatan Mental (Y) berkisar antara 1,001 hingga 1,826. Seluruh nilai yang berada di bawah 5,0 mengonfirmasi bahwa model bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Endogen	R-Square (R ²)	Kategori Pengaruh
Kepuasan Kerja (Z)	0,452	Moderat
Kesehatan Mental (Y)	0,793	Sangat Kuat

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai R² untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,452, yang mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* secara simultan mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 45,2% (kategori Moderat).

Sementara itu, nilai R^2 untuk Kesehatan Mental (Y) adalah sebesar 0,793. Angka ini membuktikan bahwa sebesar 79,3% variansi Kesehatan Mental dijelaskan secara bersama-sama oleh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja (kategori Sangat Kuat).

Tabel 6
Uji Relevansi Prediktif (Q^2)

Variabel Endogen	Q-Square (Q^2)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,435	Memiliki Relevansi Prediktif
Kesehatan Mental (Y)	0,755	Memiliki Relevansi Prediktif

Berdasarkan Tabel 6, uji relevansi prediktif menunjukkan hasil yang sangat baik, di mana nilai Q^2 untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,435 dan Kesehatan Mental sebesar 0,755. Karena nilai Q^2 berada di atas angka nol, model ini terbukti memiliki relevansi prediktif yang kuat.

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja	0,385	0,101	3,822	0,000	Signifikan
Dukungan Sosial → Kepuasan Kerja	0,389	0,099	3,915	0,000	Signifikan
Work-Life Balance → Kepuasan Kerja	0,407	0,098	4,137	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosional → Kesehatan Mental	0,308	0,091	3,384	0,001	Signifikan
Dukungan Sosial → Kesehatan Mental	0,300	0,087	3,440	0,001	Signifikan
Work-Life Balance → Kesehatan Mental	0,291	0,088	3,302	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kesehatan Mental	0,461	0,143	3,219	0,001	Signifikan

Berdasarkan Tabel 7, secara parsial pengujian hipotesis membuktikan bahwa seluruh jalur pengaruh langsung bernilai positif dan berpengaruh signifikan ($P < 0,05$)

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effect)

Hubungan Mediasi	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan	Tipe Mediasi
Dukungan Sosial → Kepuasan Kerja → Kesehatan Mental	0,179	0,085	2,104	0,035	Signifikan	Partial Mediation
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja → Kesehatan Mental	0,177	0,088	2,011	0,044	Signifikan	Partial Mediation
Work-Life Balance → Kepuasan Kerja → Kesehatan Mental	0,188	0,084	2,232	0,026	Signifikan	Partial Mediation

Berdasarkan Tabel 4.8, analisis jalur tidak langsung mengonfirmasi bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* terhadap Kesehatan Mental.

Hasil uji statistik membuktikan bahwa secara parsial dan langsung, Kecerdasan Emosional ($P\text{-Value } 0,001 < 0,05$; $T\text{-Statistics } 3,384 > 1,96$), Dukungan Sosial ($P\text{-Value } 0,001 < 0,05$; $T\text{-Statistics } 3,440 > 1,96$), dan *Work-Life Balance* ($P\text{-Value } 0,001 < 0,05$; $T\text{-Statistics } 3,302 > 1,96$) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental pekerja perempuan. Tingginya tingkat kecerdasan emosional, dukungan dari lingkungan sekitar, serta keseimbangan kehidupan kerja dapat secara langsung menjaga kondisi mental pekerja di industri sepatu. Menariknya, ketika diuji melalui analisis jalur tidak langsung, ketiga variabel tersebut juga terbukti memengaruhi Kesehatan Mental secara signifikan melalui perantara Kepuasan Kerja, yaitu pada jalur Dukungan Sosial ($P\text{-Value } 0,035 < 0,05$;

T-Statistics 2,104 > 1,96), Kecerdasan Emosional (*P-Value* 0,044 < 0,05; *T-Statistics* 2,011 > 1,96), dan *Work-Life Balance* (*P-Value* 0,026 < 0,05; *T-Statistics* 2,232 > 1,96). Fenomena ini menegaskan terjadinya Mediasi Parsial (*Partial Mediation*). Secara akademis dan praktis, kondisi ini membuktikan bahwa bagi pekerja perempuan industri sepatu di Kabupaten Tangerang, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* sudah dapat meningkatkan Kesehatan Mental secara langsung. Namun, dampak positif tersebut akan tercipta jauh lebih optimal apabila mampu membangun Kepuasan Kerja terlebih dahulu sebagai perantara yang memperkuat kondisi mental mereka di tempat kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa tanggapan pekerja perempuan industri manufaktur sepatu di Kabupaten Tangerang terhadap kondisi Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja berada pada kategori Sangat Baik, sedangkan Kesehatan Mental berada pada kategori Baik. Secara verifikatif, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,2%, di mana *Work-Life Balance* menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja. Temuan paling krusial dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental, baik secara langsung maupun melalui mediasi parsial (*Partial Mediation*) oleh Kepuasan Kerja. Secara simultan, kombinasi Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja terbukti mampu menjaga kondisi Kesehatan Mental pekerja sebesar 79,3%. Hal ini menegaskan bahwa faktor emosional, lingkungan sosial, dan keseimbangan kerja

tidak hanya menjaga kondisi mental pekerja secara langsung, tetapi dampaknya akan jauh lebih optimal apabila mampu membangkitkan kepuasan kerja terlebih dahulu di tempat kerja.

Sebagai implikasi manajerial, perusahaan manufaktur sepatu disarankan untuk merancang intervensi manajemen emosi berbasis kesadaran diri melalui *mini-workshop* atau sesi *mindfulness* singkat sebelum jam kerja guna memitigasi emosi negatif secara proaktif. Untuk menguatkan ikatan emosional di lini produksi, perusahaan perlu mengoptimalkan fungsi pojok konseling atau serikat pekerja ramah perempuan sebagai *safe space* bagi buruh perempuan untuk berbagi keluhan. Mengingat pengaruh dominan *Work-Life Balance*, perusahaan harus memitigasi konflik peran ganda dengan menerapkan jam kerja yang adil serta memberikan fleksibilitas izin yang transparan bagi pekerja yang harus mengasuh anak sakit guna mencegah limpahan stres domestik ke pabrik. Merespons fenomena Mediasi Parsial pada Kepuasan Kerja, perusahaan sebaiknya tidak hanya berfokus pada efisiensi target produksi, tetapi juga memperketat pengawasan terhadap fasilitas kesejahteraan pekerja seperti penyediaan ruang laktasi yang layak dan perlindungan dari pelecehan di tempat kerja. Penguatan kepuasan kerja ini akan jauh lebih efektif jika didukung sinergi antara kesadaran pekerja dalam mengelola kelelahan psikologis (*burnout*), serta hadirnya regulasi *Workplace Mental Health* dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten demi terciptanya iklim industri padat karya yang sehat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/Ocp0000056>
- Goleman, Daniel. (2020). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). Work—Family Balance: In *Handbook of Occupational Health Psychology* (Pp. 165–184). American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/J.Ctv1chs29w.14>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Joseph F. Hair, Jr. (University of South Alabama), William C. Black (Louisiana State University), Barry J. Babin (Louisiana Tech University), Rolph E. Anderson (Drexel University)*. Cengage.
- Noe, R. A., (2017). *Employee Training and Development*. Mcgraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory And Practice* (10th Edition). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & Randel, Amy. (2021). *Management*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B. A., Arensman, E., Kawakami, N., Lamontagne, A. D., & Madsen, I. E. H. (2023). Work-Related Causes of Mental Health Conditions and Interventions for Their Improvement in Workplaces. In *The Lancet* (Vol. 402, Number 10410, Pp. 1368–1381). Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(23\)00869-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)00869-3)
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Wiley.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Routledge.