JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 Juli 2025 | **Revised:** 25 Agustus 2025 | **Accepted:** 21 September 2025

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Emotional Exhaustion* terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri

Mochammad Syamsudin Sofwan[1], Kustini Kustini[2]
[1]Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia mochammadsofwan98@gmail.com
[2]Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia, kustini.ma@upnjatim.ac.id

Corresponding Author: kustini.ma@upnjatim.ac.id[2]

Abstract: *Nurses are an integral part of the healthcare workforce who play a vital role in ensuring the quality of healthcare services. However, limited resources in various hospitals in Indonesia, high work intensity, and high job demands make nurses, most of whom are women, struggle to maintain a balance between work and personal life and experience emotional exhaustion. Based on this phenomenon, this study aims to analyze the influence of work-life balance and emotional exhaustion on the performance of female nurses at Kediri Baptist Hospital. The sampling technique used a purposive sampling method, resulting in 127 respondents with the criteria of married female nurses. The data analysis technique in this study used the Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS). The results showed that work-life balance has a positive and significant influence on employee performance and emotional exhaustion has a negative and significant influence on employee performance.*

Keyword: *Work Life Balance, Emotional Exhaustion, Employee Performance, Female Nurses.*

Abstrak: Perawat merupakan bagian integral dari tenaga kesehatan yang berperan penting dalam menjamin mutu layanan kesehatan. Namun, terbatasnya sumber daya di berbagai rumah sakit di Indonesia, tingginya intensitas kerja serta tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat perawat yang sebagaian besar adalah wanita kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta mengalami kelelahan emosional. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, sehingga diperoleh 127 responden dengan kriteria yaitu perawat wanita yang telah menikah. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square*(PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *emotional exhaustion* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Emotional Exhaustion*, Kinerja Karyawan, Perawat Wanita.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam keberhasilan suatu organisasi terutama pada institusi yang bergerak di sektor pelayanan kesehatan. Seiring bertambahnya jumlah rumah sakit di Indonesia, persaingan antar institusi semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap penyedia layanan kesehatan untuk memberkan kualitas pelayanan terbaik kepada konsumennya. Dengan demikian, rumah sakit dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal, baik tenaga medis maupun non – medis guna memastikan penyelenggaraan layanan kesehatan yang bermutu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Perawat termasuk salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam mewujudkan kualitas layanan kesehatan yang baik. Hal ini dikarenakan keterlibatan langsung mereka dengan pasien selama 24 jam penuh serta kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang berkesinambungan dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Namun, keterbatasan sumber daya di klinik atau rumah sakit di Indonesia serta tingginya permintaan pasien untuk perawatan yang cepat, seringkali membuat perawat yang sebagian besar adalah wanita kesulitan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi(Ardiana et al., 2020). Selain itu, perawat juga dihadapkan dengan jam kerja yang panjang, intensitas kerja yang tinggi, jumlah pasien yang banyak, serta tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat dapat meningkatkan terjadinya kelelahan emosional (Li et al., 2021). Oleh karena itu, penting bagi institusi kesehatan untuk memberikan perhatian serius terhadap penerapan *work life balance* serta upaya meminimalisir kelelahan emosional mengingat kinerja tenaga kesehatan khususnya perawat memegang peranan penting dalam menentukan kualitas layanan rumah sakit (Petersen et al., 2023).

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menunjang kesuksesan suatu organisasi termasuk institusi yang bergerak di bidang layanan kesehatan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dalam tiga tahun terakhir, Rumah Sakit Baptis Kediri terjadi peningkatan jumlah komplain pasien dari sebesar 72 komplain pada tahun 2022 menjadi sebesar 78 komplain pada tahun 2023 dan mengalami lonjakan signifikan mencapai 126 komplain pada tahun 2024. Adanya tren peningkatan jumlah komplain yang cukup signifikan menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja perawat wanita. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *work life balance* (Hikmah & Lukito, 2021).

Isu mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi saat ini menjadi perhatian utama terutama bagi wanita yang bekerja, dimana kemampuan untuk menjaga keseimbangan tersebut merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja wanita. Menurut Greenhaus et al., (2003), *work life balance* adalah kondisi dimana seseorang mampu menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga secara seimbang serta memperoleh tingkat kepuasan yang setara dari kedua peran tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala keperawatan didapatkan tingginya jumlah lembur kerja dengan rata – rata jam lembur yang sangat banyak pada bulan April dan Mei. Pada bulan Mei , tercatat sebanyak 1638 jam dengan rata – rata sebesar 10,7 jam per perawat serta pada bulan mei yang tercatat sebanyak 2059 jam dengan rata – rata sebesar 9,67 jam per perawat. Kondisi ini mencerminkan beban kerja yang sangat berat sehingga menyulitkan perawat untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *emotional exhaustion*(Rani Amalia et al., 2023). Menurut Lam et al., (2010) *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional mengacu pada keadaan stres emosional yang diakibatkan oleh tuntutan

dan tantangan yang berlebihan. Tingginya jumlah komplain terkait waktu pelayanan, petugas dan informasi kurang jelas serta tingginya jam lembur kerja dapat memicu kelelahan emosional. Apabila kelelahan emosional tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menghambat kinerja perawat wanita dalam memberikan pelayanan yang optimal. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori secara objektif melalui analisis hubungan antar variabel yang dapat diukur secara statistik (Suwandi & Suhakim, 2023). Populasi dari penelitian ini terdiri dari 186 perawat wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria – kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah baik pegawai tetap maupun kontrak. Dalam penelitian ini juga menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yang tepat dengan *margin of error* 5% sehingga perhitungan ini menghasilkan jumlah sampel sekitar 127 responden dengan kriteria perawat wanita yang sudah menikah baik pegawai tetap maupun kontrak. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara daring menggunakan *platform google form.* Instrumen kuesioner disusun dengan menggunakan skala *likert*, dengan rentang penilaian dari 1 hingga 5. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), yang diolah melalui *software Smart-PlS* versi 3. untuk menguji model teoritis yang telah dirumuskan. Analisis SEM berbasis PLS terdiri dari dua komponen utama, yaitu *outer model* dan *inner model* (Hair et al., 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Hasil uji validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana setiap indikator memiliki keterkaitan yang kuat dan valid dengan variabel laten yang diukurnya. Suatu indikator dalam penelitian dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loading* diatas 0,70 pada masing – masing konstruknya (Hair et al., 2018). Apabila nilai *outer loading* pada setiap indikator dalam konstruk bernilai kurang dari 0,70, maka indikator tersebut perlu dieliminasi agar dapat melanjutkan ke tahap pengujian berikutnya. Berikut ini hasil pengujian *convergen validity.*

Tabel 1. *Convergent Validity*

	Work Life Balance	***Emotional Exhaustion***	**Kinerja Karyawan**
X1.1	0,876		
X1.2	0,741		
X1.3	0,832		
X2.1		0,798	
X2.2		0,868	
X2.3		0,807	
Y1.1			0,921
Y1.2			0,928
Y1.3			0,940
Y1.4			0,885
Y1.5			0,928

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, seluruh indikator menunjukkan nilai *loading factor* diatas 0,70 yang mengindikasikan bahwa masing – masing konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Oleh karena itu, seluruh indikator dinyatakan valid karena memenuhi batas minimum nilai *loading factor* yang disyaratkan.

Construct Realibity dan Validity

Realibilitas dan valitidas merupakan dua aspek krusial dalam penelitian kuantitatif yang berfungsi untuk menjamin bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur suatu konstruk bersifat konsisten dan akurat. Salah satu indikator reliabilitas adalah *composite realibility*, yang mengukur reliabilitas konstruk secara keseluruhan. Menurut Hair et al., (2018), nilai *composite realibility* dapat diterima apabila nilainya sebesar 0,70. Berikut ini hasil pengujian *composite realibility*.

Tabel 2. *Composite Reliability*

	Composite Reliabilty
***Work Life Balance* (X1)**	0,858
***Emotional Exhaustion (*X2)**	0,864
Kinerja Karyawan (Y*)*	0,965

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2, seluruh konstruk memiliki nilai composite realibility yang melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Tahap selanjutnya melakukan evaluasi terhadap nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Sebuah konstruk dikatakan memenuhi syarat validitas konvergen apabilai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dimilikinya lebih dari 0,50 (Hair et al., 2018). Berikut ini hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 3. *Average Variance Extracted*

	Average Variance Exctracted
***Work Life Balance* (X1)**	0,669
***Emotional Exhaustion (*X2)**	0,680
Kinerja Karyawan (Y*)*	0,847

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing – masing konstruk berada di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini dianggap valid.

Pengaruh model struktural *inner model*

Pengujian terhadap model struktural (*inner model*) bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi kemungkinan adanya hubungan linear antara konstruk – konstruk dalam kerangka model penelitian yang telah dirumuskan. Menurut Sarstedt et al., (2019) kemampuan model dalam melakukan prediksi dievaluasi menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai koefisien determinasi (R^2) dan koefisein jalur (*path coefficient*). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independent dapat menjelaskna variasi yang terjadi pada variabel dependen serta menilai besarnya kontribusi variabel – variabel tersebut dalam memengaruhi variabel yang diteliti. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut.

Tabel 4. *R- Square* dan *Adjusted R- Square*

	R Square	**R Square Adjusted**
***Work Life Balance* (X1)**		

***Emotional Exhaustion* (X2)**		
Kinerja Karyawan (Y)	0,459	0,450

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,459. Artinya, sebesar 45,9% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan *emotional exhaustion*. Sementara itu, sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Langsung

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *bootstrapping* dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% yang setara dengan tingkat signifikansi (alpha) 5% atau 0,05. Suatu indikator dalam konstruk dianggap valid apabila nilai *T- Stastistic* yang dihasilkan lebih dari 1,96 atau signifikasinya pada tingkat 0,05. Adapun hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Hipotesis Langsung

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P- Values
***Work Life Balance* (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)**	0,609	0,606	0,054	11,197	0.000
***Emotional Exhaustion* (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)**	-0,117	-0,191	0,067	2,631	0.004

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas, variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,609 dan nilai *T- Stastistic* sebesar 11,197 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu untuk variabel *emotional exhaustion* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan dengan *path coefficients* sebesar -0,117 dan nilai *T- Stastistic* sebesar 2,631 > 1,96. Hal menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari – hari yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja mereka. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas perawat wanita berusia 26–31 tahun dan belum memiliki anak. Hal ini menunjukkan bahwa mereka berada pada tahap awal karier dan cenderung fokus pada pengembangan profesional. Ketiadaan tanggungan keluarga memberi keleluasaan dalam mengatur waktu, sehingga mereka dapat lebih fokus dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Selain itu berdasarkan penelitian ini juga diketahui bahwa variabel *work life balance* menunjukkan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu "*Time Balance*" atau keseimbangan waktu. Sementara itu, untuk variabel kinerja karyawan, indikator yang paling berpengaruh adalah "Tanggung jawab". Perawat wanita yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang stabil, sehingga memungkinkan mereka untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi & Santoso (2024), Kamil Wahyudi & Deswarta (2024), Dalila & Hadi, (2024) dan Hana et al., (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional exhaustion* maka semakin rendah kinerja karyawan. Ketika karyawan mengalami tingkat kelelahan emosional yang tinggi, mereka cenderung mengalami kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja dan hasil kerja yang buruk. Dalam penelitian ini indikator yang paling berkontribusi dalam variabel *emotional exhaustion* adalah "Tertekan saat menghadapi pekerjaan". Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, indikator yang paling berkontribusi adalah " Tanggungjawab".

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Baptis Kediri terdapat peningkatan rata – rata jam lembur kerja selama 10 bulan terakhir pada tahun 2024 dengan total rata – rata mencapai 7,9 jam per perawat. Perawat dengan tingkat jam lembur yang tinggi cenderung mengalami tekanan dalam menghadapi pekerjaannya. Tekanan yang berlangsung secara terus – menerus dapat memicu kelalaian dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan, yang pada akhirnya berakibat pada penurunan kualitas kinerja mereka. Temuan ini konsiten dengan penelitian Rani Amalia et al., (2023), Hori & Chao (2022), Lestari & Budiono (2021),dan Russeng et al., (2020) dan yang menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* mampu berkontribusi terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Sementara, *emotional exhaustion* mampu berkontribusi terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Baptis Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *emotional exhaustion* yang dialami karyawan maka semakin rendah kinerja yang dicapai. Oleh karena itu, Rumah Sakit Baptis Kediri disarankan untuk menerapkan *work life balance* dengan baik dengan pengaturan jadwal yang terstruktur serta pembagian tugas proporsional. Selain itu, penyediaan fasilitas layanan konseling serta memberikan kemudahan dalam pemanfaatan hak cuti juga penting sebagai upaya institusi dalam mengurangi *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional yang dialami perawat.

REFERENSI

Ardiana, A., Purwandari, R., & Wahyuni, M. R. N. (2020). The Relationship between the Quality of Nursing Work Life and the Quality of Care for Patients in Inpatients Ward at Regional Hospitals in Jember Regency. *Jurnal Keperawatan*, *11*(2), 97–103. https://doi.org/10.22219/jk.v11i2.11894

Dalila, A., & Hadi, H. K. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening*.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hana, N., Putri, Y., & Hadi, H. K. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan*.

Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi*. http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index

Hori, N., & Chao, R.-F. (2022). How emotional labor affects job performance in hospitality employees. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, *11*(3), 151–160. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1733

Kamil Wahyudi, I., & Deswarta. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Nurse Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *International Journal of Economics Development Research* (Vol. 5, Issue 1).

Lam, C. K., Huang, X., & Janssen, O. (2010). Contextualizing Emotional Exhaustion and Positive Emotional Display: The Signaling Effects of Supervisors' Emotional Exhaustion and Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, *95*(2), 368–376. https://doi.org/10.1037/a0017869

Lestari, D. A., & Budiono. (2021). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN EMOTIONAL EXHAUSTION TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA MELALUI ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA RUMAH SAKIT PETROKIMIA GRESIK*.

Li, X., Jiang, T., Sun, J., Shi, L., & Liu, J. (2021). The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC Nursing*, *20*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-021-00703-2

Petersen, J., Wendsche, J., & Melzer, M. (2023). Nurses' emotional exhaustion: Prevalence, psychosocial risk factors and association to sick leave depending on care setting—A quantitative secondary analysis. *Journal of Advanced Nursing*, *79*(1), 182–193. https://doi.org/10.1111/jan.15471

Rani Amalia, M., Subroto, S., Nurbaeti, H., & Author, C. (2023). Maker. In *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG* (Vol. 9, Issue 2). http://www.maker.ac.id/index.php/maker

Rhee, S. Y., Hur, W. M., & Kim, M. (2017). The Relationship of Coworker Incivility to Job Performance and the Moderating Role of Self-Efficacy and Compassion at Work: The Job Demands-Resources (JD-R) Approach. *Journal of Business and Psychology*, *32*(6), 711–726. https://doi.org/10.1007/s10869-016-9469-2

Rizaldi, M., & Santoso, B. (2024). Analisis Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Undaan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(11). https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.3839

Russeng, S. S., Wahiduddin, ., Saleh, L. M., Diah, T. A. T., & Achmad, H. (2020). The Effect of Workload on Emotional Exhaustion and Its Impact on the Performance of Female Nurses at Hospital Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Journal of Pharmaceutical Research International*, 46–51. https://doi.org/10.9734/jpri/2020/v32i2430808

Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, *27*(3), 197–211. https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003

Suwandi, & Suhakim. (2023). Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *JENIUS*, *6*(2), 380–388.

Ul Haq, I., & Huo, C. (2024). The impacts of workplace bullying, emotional exhaustion, and psychological distress on poor job performance of healthcare workers in Thailand during the COVID-19 pandemic. *Public Administration and Policy*, *27*(1), 85–101. https://doi.org/10.1108/PAP-02-2023-0027

Wijaya, P. D. G. K., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, *7*(1), 208–212. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268