Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 153-167

PENGARUH *BURNOUT, EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU

Heldina Putri, Hammam Zaki, Rian Rahmat Ramadhan
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304301@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah burnout, emotional intelligence dan work life balance memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang berjumlah142 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan total sampel 142 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner diolah dengan dengan menggunakan spss 26. Hasil penelitian burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Emotional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Kata Kunci**: **Burnout, Emotional Intelligence, Work Life Balance** **dan Kinerja perawat.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini menuntut profesionalisme tinggi, kualitas pelayanan kesehatan menjadi tolak ukur utama dalam keunggulan kompetitif sebuah institusi rumah sakit. Dalam hal ini, perawat memiliki peran yang sangat penting karena mereka adalah tenaga medis yang paling sering dan paling lama berinteraksi langsung dengan pasien. Jika perawat bekerja dengan baik, maka keselamatan pasien akan lebih terjamin dan citra rumah sakit pun akan meningkat. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit perlu memastikan bahwa kinerja perawat selalu terjaga agar pelayanan tetap memuaskan.

Menurut Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang diberikan. Kinerja dinilai berdasarkan pencapaian dan hasil kerja sesuai tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu, dengan membandingkan hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan. Namun, menjaga kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) memiliki tantangan yang jauh lebih berat dibandingkan rumah sakit umum. Perawat di RSJ tidak hanya dituntut memiliki keahlian medis, tetapi juga kesabaran dan mental yang luar biasa ekstra. Jika beban kerja yang berat ini tidak diimbangi dengan

pengelolaan emosi yang baik, maka kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan bisa menurun. (Hasibuan, 2019)

Di Rumah Sakit Jiwa Tampan sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan jiwa rujukan, perawat dihadapkan pada karakteristik tantangan kerja yang relatif kompleks. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kerentanan perawat terhadap terjadinya *burnout*, yaitu suatu kondisi kelelahan kerja kronis yang mencakup kelelahan emosional, sikap sinis atau depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi. *Burnout* adalah perubahan sikap dan perilaku secara psikologis yang bermanifestasi sebagai penarikan diri dari pekerjaan, ketidakberdayaan, keputusasaan, terjebak dalam kesedihan mendalam yang berujung pada perasaan lelah dan tidak berdaya yang terus-menerus, perasaan menganggur, bersikap kasar kepada orang lain, dan ketidakpedulian terhadap lingkungan (Mu'arif dan Setiawati, 2021). *Burnout* pada perawat rumah sakit jiwa tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berimplikasi terhadap keselamatan pasien dan mutu pelayanan keperawatan. Menurut Hutasoit dan Hawignyo (2023) menegaskan bahwa burnout merupakan reaksi emosional negatif yang terjadi ketika terkena stres jangka panjang di lingkungan kerja sehingga hal ini juga bisa mempengaruji loyalitas dan kepuasan dalam bekerja. (Hutasoit & Hawignyo, 2023)

Sebagai faktor sumber daya personal, kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) juga diperkirakan memiliki peran penting dalam memengaruhi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja perawat. Menurut Salovey dan Mayer (1990) Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif yang merupakan kompetensi penting bagi perawat di rumah sakit jiwa. Kemampuan dalam mengendalikan emosi diri, menunjukkan empati yang tepat, serta menjalin hubungan interpersonal yang baik di bawah tekanan kerja mencerminkan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki perawat. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak ditopang oleh faktor internal, seperti kecerdasan emosional, maupun faktor eksternal berupa komitmen organisasi yang kuat (Widyastuti & Putri, 2022).

Selain itu sangat penting untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja atau dikenal sebagai *work life balance*, yaitu seberapa jauh seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat), dan tidak ada konflik di antara kedua peran tersebut sebagai keseimbangan kerja (Wijaya, 2020). Sementara menurut Rijanti *et al* (2021) *Worklife Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tututan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya.

Berdasarkan beban kerja yang tinggi dan tekanan psikologis yang terjadi ketimpangan antara volume tugas sehingga minimnya ketersediaan waktu istirahat, secara langsung memicu terjadinya *burnout.* Hal ini sejalan dengan konsep *burnout* yang dijelaskan oleh Maslach dan Leiter (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang melampaui kapasitas memicu stres kerja dan kelelahan emosional menurunkan standar kualitas layanan dan meningkatkan risiko kesalahan profesional sehingga

berpengaruh negatif terhadap performa kinerja. Sedangkan menurut penelitian Bahwiyanti dan Azimi (2023), kondisi psikologis akibat stres dari beban kerja yang berlebihan berupa kelelahan emosional, depresi, dan gangguan tidur yang secara signifikan menghambat kinerja perawat secara keseluruhan. Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian sistematis yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan signifikan dengan meningkatnya kejadian tidak diharapkan serta menurunnya tingkat kepuasan pasien (Ora *et al*., 2020).

Di tengah tekanan beban kerja yang berat tersebut, perawat dituntut untuk tetap sabar dan stabil saat menghadapi pasien gangguan jiwa, disinilah *emotional intelligence* memegang peranan penting. Menurut Wibowo (2021) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional itu berpengaruh adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Gurning dan Siregar (2024) yang dilakukan di Medan Private Hospital menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja perawat bahwa kecerdasan emosional dapat berperan sebagai sumber daya personal dalam meningkatkan efektivitas kinerja perawat. Dalam penelitian Romauli Siallagan dan Rispalina Ritonga (2022) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *emotional intelligence* dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan, Hal ini membuktikan bahwa perawat yang memiliki emotional intelligence yang rendah akan semakin menurunkan kualitas kinerja perawat. Dengan demikian, bisnis yang mendukung pekerjanya menjadi lebih cerdas secara emosional akan memiliki keunggulan dalam hal menumbuhkan budaya tempat kerja yang positif dan produktif (Ibrahim dan Marpaung, 2021)

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat memicu konflik peran yang menguras energi psikis, sehingga konsentrasi dan pekerjaan di tempat kerja menurun. Menurut penelitian Gurning dan Siregar (2024) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat dalam mengatur waktu urusan rumah tangga dan tanggung jawab rumah sakit cenderung memiliki tingkat konsentrasi yang lebih tinggi saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Tumanggor *et al* (2024) *Work Life Balance* berpengaruh siginifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dan menunjukkan arah yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance* pada perawat wanita, maka kinerja perawat wanita akan meningkat, sehingga H2 pada penelitian ini diterima.

Dari fenomena dan penelitian-penelitian sebelumnya, pengaruh dari variabel *Burnout, Emotional Intelligence*, dan *Work life Balance* khususnya terhadap Kinerja Perawat sangat menarik untuk diteliti. Pertama karena masih terbatas penelitian yang mengkaji *Burnout*, *Emotional Intelligence* dan *Work Life Balance* pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. kedua, masih ditemukan celah penelitian dalam variabel-variabel penelitian yang diajukan dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian masih langka dilakukan di Indonesia sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan secara teoritis dan empiris untuk penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Perawat

Menurut Nurcholis dan Widianingsih (2022), kinerja perawat didefinisikan sebagai "kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar profesi yang berlaku, yang diukur melalui pencapaian hasil asuhan keperawatan yang optimal. Menurut Hidayati dan Suryani (2021), kinerja perawat tidak hanya dinilai dari kemampuan teknis dalam melaksanakan tindakan keperawatan, tetapi juga dari kualitas hubungan interpersonal dengan pasien dan keluarga, serta kemampuan dalam mengelola waktu dan sumber daya secara efektif.

Burnout

Burnout merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan pegawai dan berfungsinya suatu organisasi (Saputri dan Helmy, 2021). *Burnout* merupakan gejala negatif yang timbul dari diri seseorang karena kondisi yang dialami selama menjalankan pekerjaannya dan apabila tidak segera ditanggulangi akan merugikan organisasi atau perusahaan dan individu itu sendiri (Prianto dan Bachtiar, 2020). Menurut penelitian Parashakti dan Ekhsan (2022) *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi.

Emotional Intelligence

Menurut Goleman (2017) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan juga mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain (Chintya dan Sit, 2024). Sedangkan menurut Kristianingsih dan Purwandari (2020) bahwa individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi mampu melihat kesulitan sebagai tantangan yang harus dihadapi daripada ancaman yang harus dihindari, serta mampu mengatasi masalah yang dihadapinya. Sehingga dapat disimpulan bahwa *emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan saat menghadapi masalah, membuat keputusan yang dapat mempengaruhi hubungan sosial individu tersebut (Aristawati *et al*., 2021).

Work Life Balance

Work life balance merupakan suatu pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawab pada kehidupannya yang lain (Ardiansyah dan Surjanti, 2020). *Work life balance* juga diartikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan yang dapat mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial (Yusnita *et al*., 2022).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau" Jl. HR. Soebrantas No.KM 12.5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama 8 bulan yaitu dari bulan Januari 2026 – Desember 2026. Populasi dalam penelitian ini perawat di RSJ Tampan dengan total perawat sebanyak 142 Perawat. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan *google form* dengan menggunakan skala *likert.* Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji hetersokedastisitas; Serta uji analslis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase
1	Usia (Tahun)	18-25 Tahun	24	16,9%
		25-35 Tahun	56	39,4%
		35-40 Tahun	39	27,5%
		>40 Tahun	23	16,2%
	Jumlah		142	100,00%

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau berada pada rentang usia 18–25 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 16,9% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perawat didominasi oleh usia muda yang umumnya memiliki energi tinggi, semangat kerja yang baik, serta kemampuan beradaptasi yang cepat terhadap dinamika operasional. Namun sedikitnya perawat dengan usia 18-25 tahun yang bekerja di rumah sakit jiwa disebabkan oleh kombinasi stigma, tantangan beban kerja yang tinggi melebihi kapasitas serta memicu stress kerja yang tinggi. Selanjutnya, karyawan dengan rentang usia 25–35 tahun berjumlah 56 orang atau 39,4%. Kelompok usia ini dapat dikategorikan sebagai usia produktif yang relatif lebih matang, baik dari segi pengalaman kerja maupun kestabilan emosional. Kehadiran kelompok ini berperan penting dalam menjaga konsistensi pelayanan serta membantu membimbing perawat yang lebih muda dalam menjalankan tugasnya sebgai perawat.

Sementara itu, responden dengan usia di atas 35-40 tahun berjumlah 39 orang atau 27,5%. Kelompok usia ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang sehingga dapat menjadi panutan dalam hal tanggung jawab. Selanjutnya, responden dengan usia di atas >40 tahun berjumlah 23 orang atau

16,2%. Meskipun jumlahnya relatif kecil, kelompok usia ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang sehingga dapat menjadi panutan dalam hal kedisiplinan dan profesionalisme kerja. Secara keseluruhan, komposisi usia perawat yang didominasi oleh usia produktif menunjukkan bahwa Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau memang membutuhkan perawat yang berpengalaman. Namun demikian, kombinasi antara usia muda dan usia yang lebih matang tetap menjadi kekuatan tersendiri dalam mendukung peningkatan kinerja perawat secara optimal.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase
2	Gender	Laki-laki	34	23,9%
		Perempuan	108	76,1%
	Jumlah		142	100,00%

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 34 orang (23,9%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 108 orang (76,1%) responden berjenis kelamin perempuan, Hasil ini menunjukkan bawah lebih banyak responden berjenis kelamin perempuan dikarenakan pekerjaan ini lebih membutuhkan tenaga perempuan lebih banyak dan perempuan memiliki sifat pengasuhan, empati dan kesabaran layaknya seorang ibu. Kondisi ini mencerminkan adanya keberagaman dalam struktur sumber daya manusia, yang dapat mendukung terciptanya kerja sama tim yang dinamis. Didalam RSJ Tampan, peran laki-laki dan perempuan saling melengkapi, baik pada bagian pelayanan (*front of house*), dapur (*kitchen staff*), maupun administrasi.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase
3	Pendidikan terakhir	D3	29	20,4%
		S1	90	63,4%
		S2	23	16,2%
	Jumlah		142	100,00%

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa sebagian Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau memiliki latar belakang pendidikan terakhir D3, yaitu sebanyak 29 orang atau 20,4% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan vokasi mereka menekankan praktik klinis langsung, memiliki kompetensi dasar yang diakui, dan disiapkan untuk bekerja di berbagai fasilitas kesehatan, termasuk rumah sakit. Mereka memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) yang valid setelah lulus uji kompetensi Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) berjumlah 90 orang atau 63,4%.

Hal ini karena menjadi perawat rumah sakit jiwa memiliki prospek karier yang stabil, kebutuhan tinggi akan tenaga kesehatan, dan minat khusus dalam keperawatan jiwa. RSJ membutuhkan tenaga medis terdidik untuk merawat pasien dengan gangguan jiwa, halusinasi, atau perilaku berisiko. sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja perawat secara keseluruhan. Sementara itu, terdapat responden dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 23 orang atau 16,2% responden. Lulusan S2 pada umumnya memiliki keahlian yang luar biasa serta dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase
4	Masa Kerja	>1 Tahun	32	22,5%
		2-5 Tahun	58	40,8%
		5-10 Tahun	28	19,7%
		>10 Tahun	24	16,9%
	Jumlah		142	100,00%

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau memiliki masa kerja 2-5 tahun, yaitu sebanyak 58 orang atau 42,22% dari total responden. Hal ini menunjukkan karena tingginya permintaan tenaga kerja akibat ekspansi layanan kesehatan serta kebutuhan untuk mengembangkan kompotensi klinis secara intensif. Selanjutnya, karyawan dengan masa kerja 5–10 tahun berjumlah 28 orang atau 19,7%. Kelompok ini dapat dikategorikan sebagai karyawan berpengalaman yang telah terbiasa menghadapi berbagai situasi kerja, baik dalam kondisi ramai maupun normal. Pengalaman tersebut tentu berkontribusi terhadap kestabilan dan konsistensi kinerja yang ditunjukkan.

Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 32 orang atau 22,5%. Jumlah ini relatif kecil dan menggambarkan bahwa tingkat pergantian karyawan tidak terlalu tinggi. Adapun karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 24 orang atau 16,9%, yang menunjukkan adanya karyawan yang memiliki loyalitas serta pengalaman kerja jangka panjang di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Secara keseluruhan, komposisi masa kerja ini menunjukkan bahwa struktur karyawan didominasi oleh tenaga kerja dengan pengalaman menengah hingga cukup berpengalaman. Kondisi ini menjadi modal penting dalam mendukung kelancaran operasional serta peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Burnout	142	29	60	49.66	6.475
Emotional Intelligence	142	21	75	64.62	9.463
Work Life Balance	142	19	60	49.35	8.152
Kinerja Perawat	142	20	75	62.38	9.927
Valid N (listwise)	142				

Sumber : Olahan Data Spss 2026

1. *Burnout.* Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 29, nilai *maximum* 60 dan nilai rata rata *(mean)* 49,66 sebesar dengan standar deviasi 6,475. Dari Nilai rata-rata dan standar deviasi *burnout* menunjukan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. *Emotional Intelligence.* Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 21, nilai *maximum* 75 dan nilai rata rata *(mean)* 64,62 sebesar dengan standar deviasi 9,463. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi *emotional intelligence* menunjukan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
3. *Work Life Balance.* Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 19, nilai *maximum* 60 dan nilai rata rata *(mean)* 49,35 sebesar dengan standar deviasi 8,152. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi *work life balance* menunjukan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
4. Kinerja Perawat. Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 20, nilai *maximum* 75 dan nilai rata rata *(mean)* 62,38 sebesar dengan standar deviasi 9,927. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja perawat menunjukan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,779	0,1648	Valid
X1.2	0,816	0,1648	Valid
X1.3	0,832	0,1648	Valid
X1.4	0,772	0,1648	Valid
X1.5	0,813	0,1648	Valid
X1.6	0,763	0,1648	Valid
X1.7	0,792	0,1648	Valid
X1.8	0,798	0,1648	Valid
X1.9	0,488	0,1648	Valid
X1.10	0,550	0,1648	Valid
X1.11	0,505	0,1648	Valid
X1.12	0,429	0,1648	Valid
X2.1	0,854	0,1648	Valid
X2.2	0,797	0,1648	Valid
X2.3	0,806	0,1648	Valid
X2.4	0,727	0,1648	Valid
X2.5	0,875	0,1648	Valid
X2.6	0,874	0,1648	Valid
X2.7	0,842	0,1648	Valid
X2.8	0,753	0,1648	Valid
X2.9	0,859	0,1648	Valid
X2.10	0,826	0,1648	Valid
X2.11	0,718	0,1648	Valid
X2.12	0,683	0,1648	Valid
X2.13	0,687	0,1648	Valid
X2.14	0,564	0,1648	Valid
X2.15	0,865	0,1648	Valid
X3.1	0,683	0,1648	Valid
X3.2	0,895	0,1648	Valid
X3.3	0,883	0,1648	Valid
X3.4	0,884	0,1648	Valid
X3.5	0,858	0,1648	Valid
X3.6	0,765	0,1648	Valid

X3.7	0,723	0,1648	Valid
X3.8	0,813	0,1648	Valid
X3.9	0,797	0,1648	Valid
X3.10	0,744	0,1648	Valid
X3.11	0,664	0,1648	Valid
X3.12	0,673	0,1648	Valid
Y1	0,819	0,1648	Valid
Y2	0,727	0,1648	Valid
Y3	0,816	0,1648	Valid
Y4	0,700	0,1648	Valid
Y5	0,802	0,1648	Valid
Y6	0,603	0,1648	Valid
Y7	0,806	0,1648	Valid
Y8	0,780	0,1648	Valid
Y9	0,814	0,1648	Valid
Y10	0,774	0,1648	Valid
Y11	0,820	0,1648	Valid
Y12	0,712	0,1648	Valid
Y13	0,841	0,1648	Valid
Y14	0,754	0,1648	Valid
Y15	0,713	0,1648	Valid

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel *burnout, emotional intelligence, Work life balance* dan kinerja perawat memiliki R tabel 0,1648. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rolle Of Thumb	Keterangan
Bornout (X1)	0.907	0,6	Reliabel
Emotional Intelligence (X2)	0.955	0,6	Reliabel
Work Life Balance (X3)	0.946	0,6	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0.950	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel *burnout* sebesar 0,907, *emotional intelligence* sebesar 0,955, *work life balance* sebesar 0,946 dan kinerja perawat 0,950 yang berarti data tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.85443653
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.056

Test Statistic	.065
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 [c,d]

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
Burnout		.961	1.041
Emotional intelligence		.656	1.525
Work Life Balance		.664	1.506

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Model		.Sig
1	(Constant)	.792
	Burnout	.076
	Emotional Intelligence	.335
	Work Life Balance	.224

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedasitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	37.504	6.873	
	Burnout	-.298	.111	-.195
	Emotional Intelligence	.320	.092	.305
	Work Life Balance	.385	.106	.316

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y= 37,504+-0,298x_1+0,320X_2+0,385X_3+e$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kostanta (a). Persamaan diatas menunjukan nilai konstanta sebesar 37,504. Hal ini berarti jika variabel indenpenden diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel

dependen sebesar 37,504. Maka *burnout, emotional intelligence* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 37,504.

2. *Burnout* X_1 terhadap kinerja perawat (Y). Koefisien regresi *burnout* X_1 adalah -0,298 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel *burnout* sebesar satu satuan, maka akan menurunkan variabel kinerja perawat (Y) sebesar -0,298 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. *Emotional Intelligence* X_2 terhadap kinerja perawat (Y). Koefisien regresi *emotional intelligence* X_2 adalah 0,320 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel *emotional intelligence* sebesar satu satuan, maka akan menaikan varibel kinerja perawat (Y) sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
4. *Work life balance* X_3 terhadap kinerja perawat (Y). Koefisien regresi motivasi X_3 adalah 0,385 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel *work life balance* sebesar satu satuan, maka akan menaikan variabel kinerja perawat (Y) sebesar 0,385 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549[a]	.301	.286	8.390

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Burnout, Emotional Intelligence

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan *(Adjusted R Square)* ialah sebesar 0,28,6 atau 28,6%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R *square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka 28,6% variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel *burnout, emotional intelligence* dan *work life balance* sedangkan sisanya, yaitu 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak bahas dalam penelitian ini.

Tabel 8 Uji t/Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37.504	6.873		5.456	.000
	Burnout	-.298	.111	-.195	-2.680	.008
	Emotional Intelligence	.320	.092	.305	3.471	.001
	Work Life Balance	.385	.106	.316	3.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Olahan Data Spss 2026

Berdasarkan pada tabel 4.20 diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut.

T tabel = n-k-1 = 142-3-1 = 138 dimana t tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,977

Keterangan : N= jumlah data K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien *burnout* adalah -2,680 > t tabel 1,977 dan nilai sig *burnout* 0,008 < 0,05.

Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja perawat (H1 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja perawat.

2. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja perawat. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien *emotional intelligence* adalah 3,471 > t tabel 1,977 dan nilai sig *emotional intelligence* 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja perawat (H2 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja perawat.
3. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien *work life balance* adalah 3,623 > t tabel 1,977 dan nilai sig *work life balance* 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitia n ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja perawat (H3 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja perawat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien burnout adalah -2,680 > t tabel 1,977 dan nilai sig burnout 0,008 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara burnout terhadap kinerja perawat (H1 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara burnout terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil uji t, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien *emotional intelligence* adalah 3,471 > t tabel 1,977 dan nilai sig *emotional intelligence* 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja perawat (H2 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil uji t, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien *work life balance* adalah 3,623 > t tabel 1,977 dan nilai sig *work life balance* 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja perawat (H3 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja perawat.

Saran

Melihat masih banyak kekuranganb dalam penelitian ini, bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat selain *burnout, emotional intelligence* dan *work life*

balance. misalnya dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, *reward*, kompensasi finansial dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat mengunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket.

DAFTAR PUSTAKA

Ardhiyanti, S. M. (2022). *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Burnout Pada Karyawan Pt Triangle Motorindo Semarang*. *30701800123*, 15–35.

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(4), 1211–1221. https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221

Aristawati, A. R., Meiyuntariningsih, T., Cahya, F. D., & Putri, A. (2021). *Emotional Intelligence dan Stres pada Mahasiswa yang mengalami Quarter-Life Crisis*. *19*(2), 1035–1046.

Asandimitra, N., & Kautsar, A. (2020). The Influence Of Financial Information , Financial Self Efficacy , And Emotional Intelligence To Financial. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *7*(6), 1112–1124.

Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan work life balance dengan subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja part-time di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(03), 122–144.

Bahwiyanti, J., & Azimi. (2023). *Pengaruh Burnout Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pamapersada Nusantara Site Aria*. *7*(2).

Boudreau, C., & Rhéaume, A. (2024). *Impact of the Work Environment on Nurse Outcomes : A Mediation Analysis*. 10–13. https://doi.org/10.1177/01939459241230369

Chintya, R., & Sit, M. (2024). *Analisis Teori Daniel Goleman dalam Perkembangan Kecerdasan Emosi Anak Usia Dini*. *4*(1), 159–168. https://doi.org/10.37680/absorbent

Deni, D. H. A., Dr. Fatkhur Rohman Albanjari, M. ., & Agus Nurofik, S.Kom., M.M , Dr. H. M. Anwar, Lc., M.M., M.Sc., C. (2024). *Metodologi penelitian bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri.

Dhewy, R. C. (2022). *Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mhasiswa*. *2*(3), 4575–4578.

Gurning, Y., & Siregar, W. M. (2024). *The Relationship Between Emotional Intelligence and The Performance of Nurses in Medan Private Hospital*. *7*(2), 15–25.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi*. Bumi Aksara.

Hidayati, L., & Suryani, T. (2021). Hubungan Kompetensi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *24*(3), 134–142. https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/jki.v24i3.12345

Hutasoit, H., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(2), 502–510. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10117810

Ibrahim, M., & Marpaung. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Parameter*, *6*(2), 26–40.

Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business Management Education*, *7*(2), 1–7. https://doi.org//https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317

Iskandar, A., Johanes, A. R., Mansyur, Fitriani, R., Ida, N., & S.Tompul, P. H. (2023). *Dasar Metode Penelitian* (A. Iskandar (ed.)). Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia.

Larasati, V., Arroyantri P, B., Maritska, Z., Parisa, N., & Syauki Ikhsan, D. (2020). Edukasi pencegahan sindrom kelelahan (burnout) pada karyawan Pertamina MOR II Palembang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine*, *1*(3), 139–148.

Listia Fitriyani. (2019). Peran Pola Asuh Orang Tua Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosi Anak. *Jurnal Lentera*, *XVIII*(1), 94–110. http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/artikel EQ.pdf.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama.

Maslach, & Leiter. (2024). *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs (Updated Edition)* (CAMBRIGE). MA: Harvard University Press.

Meisandi Arya, Charles Mercelie, & Netania Emilisa. (2023). Pengaruh Emotional Dissonance, Emotional Intelligence, dan Emotional Exhaustion Terhadap Service Sabotage. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *4*(2), 437–446. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1089

Mohammed, S., Peter, E., Killackey, T., & Maciver, J. (2021). The "nurse as hero" discourse in the COVID-19 pandemic: A poststructural discourse analysis. *International Journal of Nursing Studies*, *117*.

Mu'arif, A., & Setiawati. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Burnout Terhadap Kinerja Pekerja Dan Pemilik Bisnis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kota Jambi*. *8*(5), 6321–6334.

Nabila, D., Dan, & Karneli, O. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru*. *4*(3), 599–611.

Nurcholis, A., & Widianingsih, S. (2022). *Manajemen Keperawatan: Teori dan Praktik Klinis*.

Ora, C. D., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, *18*(1), 1–17. https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9

Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 365–373. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609

Prawirosentono. (2012). Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogjakarta.

Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, *15*(2), 131–144.

Putri, N. A., Indarna, A. A., Pramesti, D., Tampake, R., Memah, H. P., Punjastuti, B., Sihotang, H., Yuniyanti, T. A., Kep, M., & Tambuwun, S. (2024). *Bunga Rampai Konsep Dasar Keperawatan*. PT Media Pustaka Indo. www.mediapustakaindo.com

Rannu, M., Ismanto, & Kurniadi, H. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU RSB Guluh / BLUD Kolaka SMS Berjaya). *DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan*, *1*(4), 217–234. https://doi.org/10.59581/diagnosa-widyakarya.v1i4.1318

Romauli Siallagan, & Rispalina Ritonga. (2022). Hubungan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Perawat Wanita di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, *1*(6), 770–776. https://doi.org/10.55123/insologi.v1i6.1105

Safrani, S. (2023). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Empati Siswa Kelas X Perhotelan di SMK Negeri 3 Kota Dompu. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, *1*(4), 161–168.

Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *3*(5), 933–959. https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i5.945%0D

Sufiyati, D. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, *3*(1), 268. https://doi.org/10.24912/jpa.v3i1.11511

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tumanggor, A. R. P., Garnasih, R. L., & Kurniawaty, F. (2024). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *Journal of Law Education and Business*, *2*(2). https://doi.org/10.57235/jleb.v2i2.3157

Veluthan, & Valarmathi. (2020). Constituent Factors and Implications of Work-Life Balance on Female Employees: A Study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities*, *4*(5), 68–72. https://doi.org/10.35940/ijmh.e0521.014520

Wahyuni, S. (2021). *Upaya Guru PAI dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Siswa di SMP Negeri 8 Banda Aceh*.

Wibowo. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1120–1132.

Widyastuti, R., & Putri, A. (2022). Peran Gender dalam Profesi Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Keperawatan Indonesia*.

Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah). *Agora*, *8*(1), 1–6.

Yudita, Y. (2023). *the Influence of Job Demands-Resources (Jd-R) on Job Satisfaction Through Work Engagement and Burnout in Nurse At Rsud Labuang Baji Makassar*. 1–107.

Yulfanani, Y., & Roziana, R. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, *1*(4), 299–305. https://doi.org/10.54543/etnik.v1i4.42

Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, *4*(1), 103–114. https://doi.org/https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236