




Psychocentrum Review

ISSN 2656-8454 (Electronic) | ISSN 2656-1069 (Print)
Editor:  Yuda Syahputra

Publication details, including author guidelines

URL: <http://journal.unindra.ac.id/index.php/pcr/about/submissions#authorGuidelines>

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Job Performance yang Dimediasi oleh Psychological Well-Being Pada Perawat

Ahmad Sandi Jaelani, Yus Nugraha
Universitas Padjadjaran, Indonesia

Article History

Received : 12 Juli 2023

Revised : 27 Januari 2024

Accepted : 31 Maret 2024

How to cite this article (APA 6th)

Jaelani, A. S., & Nugraha, Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Job Performance yang Dimediasi oleh Psychological Well-Being Pada Perawat. *Psychocentrum Review*, 6(1), 31–38. DOI: 10.26539/pcr.611990The readers can link to article via <https://doi.org/10.26539/pcr.611990>

Correspondence regarding this article should be addressed to:

Ahmad Sandi Jaelani, Email: ahmadsandi09@gmail.com, Universitas Padjadjaran, Indonesia

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE

Universitas Indraprasta PGRI (as Publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors, and are not the views of or endorsed by Universitas Indraprasta PGRI. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Copyright by Jaelani, A. S., & Nugraha, Y. (2024)

The authors whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Original Article

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Job Performance yang Dimediasi oleh Psychological Well-Being Pada Perawat


Ahmad Sandi Jaelani, Yus Nugraha

Universitas Padjadjaran, Indonesia

Abstract. This study aims to look at the role of Psychological well-being as a variable mediating the relationship between Work-life balance and Job Performance in nurses in hospital group X. The method used in this study uses correlational quantitative with hypothesis analysis using Process by Andrew Hayes. The results showed a direct relationship between Work-life balance and Job Performance of 0.732 with a P value <0.05. Meanwhile, the indirect estimate value between Work-life balance and Job Performance is Mediation of Psychological Wel-Being of 0.419 with a P value <0.05 which means that Psychological well-being mediates the relationship between Work-life balance and Job Performance. The implications of the research findings indicate the necessity for policies and programs that support nurses' well-being to achieve a balance between professional and personal life. Initiatives aimed at enhancing psychological well-being, such as flexible work schedules and access to mental health resources, can not only improve job performance but also the quality of patient care, leading to a more resilient and efficient healthcare system.

Keywords: *Psychological Well-Being, Work-life Balance, Job Performance.*

Correspondence author: Ahmad Sandi Jaelani, Email: ahmadsandi09@gmail.com, Universitas Padjadjaran, Indonesia

 This work is licensed under a CC-BY-NC

Pendahuluan

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor kesehatan. Dalam menghadapi penyebaran virus Corona yang eksplosif, petugas kesehatan, khususnya perawat, berada di garis terdepan dan mengalami tekanan yang luar biasa akibat tingginya okupansi rumah sakit dan beban kerja yang meningkat (Romadhoni & Widowati, 2017). International Council of Nurses (2020) mencatat bahwa sekitar 90.000 perawat terinfeksi COVID-19, dengan lebih dari 260 meninggal dunia, menegaskan risiko tinggi yang dihadapi oleh perawat dalam menjalankan tugasnya.

Pada tanggal 5 Mei 2023, WHO mencabut Status Public Health Emergency of International Concern (PHEIC) untuk COVID-19, diikuti oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang mencabut status darurat COVID-19. Namun, hingga 8 Mei 2023, kasus harian COVID-19 masih tercatat sebanyak 1.149 kasus dengan pasien dirawat sebanyak 3.425 orang, menunjukkan bahwa tantangan dalam mengelola beban kerja dan memastikan kesejahteraan perawat masih relevan (Catton, 2020).

Penelitian oleh Kusumaningsih et al. (2020) menemukan bahwa mayoritas perawat mengalami beban kerja yang berlebihan selama pandemi COVID-19, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan dalam tindakan keperawatan. Hal ini diperparah oleh kelangkaan alat pelindung diri dan jumlah pasien yang meningkat tanpa diiringi peningkatan jumlah perawat yang memadai. Studi lain menunjukkan bahwa perawat memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja kesehatan lainnya, termasuk paramedik, staf pendukung, dan dokter (Purba, 2015).

Konsep kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Ramadhan & Zen (2021), didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil dari proses tertentu yang dilakukan oleh komponen organisasi. Santoso, Asbari, & Purwanto (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu. Dalam konteks ini, kinerja perawat mencerminkan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pandemi COVID-19 juga menimbulkan tantangan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), yang penting untuk kinerja karyawan (Kim, 2014). Holland et al. (2019) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis perawat. Penelitian Sawitri (2019) menunjukkan bahwa rasio antara perawat dan pasien sering tidak seimbang, memperburuk situasi ini.

Kondisi new normal selama pandemi mengganggu *psychological well-being* akibat tuntutan dan peran yang harus dijalankan dalam satu atap bagi pegawai yang menjalankan *work from home*, serta meningkatkan stres dan menurunkan tingkat kesejahteraan (Samakul & Ruata, 2020; Muslim, 2020). *Work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*, dengan asumsi bahwa pencapaian keseimbangan akan membawa kepuasan dan kebahagiaan (Parkes & Langford, 2008; Dirfa & Prasetya, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* selama COVID-19 terhadap *job performance* perawat, dengan fokus pada peran *psychological well-being* sebagai mediator. Studi ini menyoroti bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya penting bagi individu tetapi juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja dan membangun hubungan positif antara individu dan organisasi (Kimberly & Utoyo, 2013; Grant et al., 2013; Harter et al., 2020; Garcia & Alandete, 2015; Page & Brodrick, 2009).

Metode

Partisipan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena karakteristiknya yang efektif dalam mengilustrasikan masalah penelitian. Pendekatan ini memungkinkan penjelasan tentang tren atau keperluan untuk menjelaskan hubungan antara berbagai variabel dalam penelitian tersebut. Responden dalam penelitian adalah perawat sebanyak 147 orang.

Prosedur Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan sampling jenuh. Responden mengisi tiga skala (*psychological wellbeing, work-life balance and work performance*) dalam bahasa Indonesia. Informasi yang disampaikan oleh seluruh responden dijamin kerahasiannya.

Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu untuk mengukur variable *Psychological well-being* menggunakan skala Ryff & Keyes (1995) berjumlah 18 item dengan mengukur aspek *self-acceptance, autonomy, environmental mastery, purpose in life, positive relationship with others, dan personal growth*.

Sedangkan untuk mengukur variabel *Work-life balance* menggunakan *Work-life balance questionnaire* yang terdiri dari 17 item yang mengukur aspek *work interference with personal life, personal life interference with work, work enhancement of personal life, dan personal life enhancement of work*.

Sementara *job performance* menggunakan Alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur variable Job Performance adalah *individual work performance questionnaire* 18 item dengan mengukur aspek *task performance, contextual performance dan counterproductive work behaviour*. Responden dalam penelitian ini diharuskan untuk menjawab setiap item dengan cara memberikan penilaian dalam skala likert yaitu tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, dan sangat sering.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif untuk mengolah data tentang *psychological wellbeing, work life balance dan job performance*. Analisis jalur digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Adapun kriteria pengujian statistik yang dipakai adalah H_0 ditolak jika $P_{value} < 0.05$.

Hasil

Deskripsi *Psychological well-being* Perawat

Gambaran data mengenai *Psychological well-being* yang dimiliki oleh perawat terdiri dari 6 dimensi, 18 item pernyataan, dengan 147 orang perawat. Berikut gambaran umum persepsi perawat mengenai *Psychological well-being* dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1 distribusi frekuensi *psychological well-being*

| <i>Psychological well-being</i> | RS X1 | RS X2 | RS X3 | Total | Persentase |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|------------|
| Tinggi | 16 | 5 | 15 | 36 | 24.5 |
| Sedang | 31 | 30 | 24 | 85 | 57.8 |
| Rendah | 0 | 9 | 7 | 16 | 18.4 |
| Total | | | | | 100 |

Dari table 1 diatas, kecenderungan *Psychological well-being* perawat di rumah sakit x pada kategori tinggi sebanyak 36 perawat dengan terbanyak di rumah sakit cabang X1 sebanyak 16 perawat disusul rumah sakit cabang X3 sebanyak 15 perawat dan rumah sakit cabang X2 sebanyak 5 perawat. Di rumah sakit cabang X1 31 perawat memiliki kecenderungan PWB pada kategori sedang, sementara di rumah sakit cabang X2 dan X3 masing-masing sebanyak 30 dan 24 perawat yang berada pada kategori PWB sedang. Pada PWB kategori rendah terdapat 16 perawat dengan penempatan kerja di cabang X2 sebanyak 9 perawat dan X3 sebanyak 7 perawat. Dari hasil tersebut, mayoritas perawat merasakan *Psychological well-being* yang sedang.

Deskripsi *Job Performance* Perawat

Gambaran data mengenai tingkat *Job Performance* yang dimiliki oleh perawat terdiri dari 6 dimensi, 18 item pernyataan, dengan 147 orang perawat. Berikut gambaran umum persepsi perawat mengenai *Job Performance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2 *distribusi frekuensi Job Performance*

| <i>Job Performance</i> | RS | RS | RS | Total | Persentase |
|------------------------|----|----|----|-------|------------|
| | X1 | X2 | X3 | | |
| Tinggi | 11 | 16 | 10 | 37 | 25.2 |
| Sedang | 28 | 31 | 26 | 85 | 57.8 |
| Rendah | 8 | 7 | 10 | 25 | 17 |
| Total | | | | | 100 |

Dari table diatas, kecenderungan *Job Performance* perawat di rumah sakit x pada kategori tinggi sebanyak 37 perawat dengan terbanyak di rumah sakit cabang X2 sebanyak 16 perawat disusul rumah sakit cabang X1 sebanyak 11 perawat dan rumah sakit cabang X3 sebanyak 10 perawat. Di rumah sakit cabang X2 31 perawat memiliki kecenderungan JP pada kategori sedang, sementara di rumah sakit cabang X1 dan X3 masing-masing sebanyak 28 dan 26 perawat yang berada pada kategori JP sedang. Pada JP kategori rendah terdapat 10 perawat dengan penempatan kerja di cabang X1 sebanyak 8 perawat dan X2 sebanyak 7 perawat. Dari hasil tersebut, mayoritas perawat merasakan JP yang sedang. JP yang sedang mengindikasikan Perawat memiliki nilai dan norma kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit. Dalam konteks operasional rumah sakit X, ini menunjukkan bahwa Rumah sakit X memperhatikan *Job Performance* yang baik pada perawat namun perlu untuk ditingkatkan.

Deskripsi *Work-life balance* Perawat

Gambaran data mengenai persepsi Perawat tentang *Work-life balance* yang dimiliki oleh perawat terdiri dari 4 dimensi, 17 item pernyataan, dengan 147 orang perawat. Berikut gambaran umum persepsi perawat mengenai *Work-life balance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 *distribusi frekuensi Work-life balance*

| <i>Work-life balance</i> | RS | RS | RS | Total | Persentase |
|--------------------------|----|----|----|-------|------------|
| | X1 | X2 | X3 | | |
| Tinggi | 6 | 11 | 9 | 26 | 17.7 |
| Sedang | 34 | 37 | 30 | 101 | 68.7 |
| Rendah | 7 | 6 | 7 | 20 | 13.6 |
| Total | | | | 147 | 100 |

Dari table 3 diatas , kecenderungan *Work-life balance* perawat di rumah sakit x pada kategori tinggi sebanyak 26 perawat dengan terbanyak di rumah sakit cabang X2 sebanyak 11 perawat disusul rumah sakit cabang X3 sebanyak 9 perawat dan rumah sakit cabang X1 sebanyak 6 perawat. Di rumah sakit cabang X2 37 perawat memiliki kecenderungan *Work-life balance* pada kategori sedang, sementara di rumah sakit cabang X1 dan X3 masing-masing sebanyak 34 dan 30 perawat yang berada pada kategori *Work-life balance* sedang. Pada *Work-life balance* kategori rendah terdapat 7 perawat dengan penempatan kerja di cabang X1 sebanyak 6 perawat dan X2 sebanyak 7 perawat. Dari hasil tersebut, mayoritas perawat merasakan *Work-life balance* yang sedang.

Pengujian Hipotesis

Peran *Psychological well-being* sebagai mediasi dalam mengantarai pengaruh *Work-life balance* terhadap *Job Performance* dapat diketahui melalui uji jalur. Adapun kriteria pengujian statistik yang dipakai adalah H_0 ditolak jika $P_{\text{value}} < 0.05$. Pengujian berdasarkan nilai P_{value} sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Job Performance* melalui Mediasi *Psychological Wel-Being*

| Variabel | Estimasi | Pvalue | Keterangan |
|---------------|----------|--------|------------------------|
| WLB -PWB - JP | 0.419 | 0.001 | H ₀ ditolak |

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tabel 4.12 didapatkan nilai $P_{\text{value}} 0.001 < \alpha (0.05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Hal ini berarti *Psychological well-being* berperan meningkatkan peranan *Work-life balance* untuk meningkatkan *Job Performance*.

Pembahasan

Studi ini menemukan skor rata-rata skala *psychological well-being* perawat berada pada kategori sedang. PWB yang sedang mengindikasikan Perawat memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain yang sedang, kurang yakin akan tujuan hidup yang dimilikinya, memiliki kemampuan mengatur lingkungan, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain dan berusaha untuk menggali dan mengembangkan diri semaksimal mungkin. Dalam konteks operasional rumah sakit X, ini menunjukkan bahwa Rumah sakit X memperhatikan *Psychological well-being* yang baik pada perawat namun perlu untuk ditingkatkan.

Hal ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Kermen et al. (2016) menemukan rata-rata skor kesejahteraan psikologis berada pada kategori sedang (Kermen et al., 2016). Di Cina, Xie et al. (2020) menemukan kesejahteraan psikologis perawat berada pada level sedang ($41,28 \pm 7,38$). Akdoğan & Polatçı (2013) melakukan penelitian dengan sampel yang terdiri dari perawat dan dokter menggunakan skala kesejahteraan psikologis dan melaporkan bahwa rata-rata skor kesejahteraan psikologis mereka lebih tinggi dari nilai sedang. Nelson et al. (2014) juga menemukan skor rata-rata kesejahteraan psikologis perawat yang berpartisipasi lebih tinggi dari nilai sedang. Kesejahteraan psikologis berarti persepsi diri individu yang positif, mengenal diri sendiri secara realistis dan menyadari kekuatan dan keterbatasan diri, puas dengan diri sendiri, menjalin hubungan yang berkualitas, mampu menghadapi tantangan dan bertindak secara mandiri, serta menemukan makna kehidupan (Sensoy et al., 2020).

Work-life balance yang sedang mengindikasikan Perawat berhasil; mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa perawat dapat mengalokasikan waktu, energi dan perhatian mereka secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi namun perawat masih memiliki beberapa tantangan dalam menerapkannya secara konsisten. Dalam konteks operasional rumah sakit X, ini menunjukkan bahwa Rumah sakit X memperhatikan kehidupan pribadi para perawat.

Studi tentang *Work-life balance* pada perawat sebelum pandemi menemukan bahwa skor rata-rata perawat pada dimensi *Personal Life Interference with Work* lebih rendah dan pada dimensi *Personal Life enhancement with Work* untuk diri sendiri lebih tinggi daripada skor rata-rata (Babacan, 2020). Aksoy & Koçak (2020) menyebutkan bahwa perawat dan bidan mengalami kesulitan dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki lebih sedikit waktu untuk diri mereka sendiri dan lebih fokus pada kehidupan kerja mereka, dan keseimbangan kehidupan kerja mereka terpengaruh secara negatif. *Work-life balance* yang terganggu dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan dengan kehidupan dan gangguan kesehatan mental serta fisik sebagai akibat dari tekanan kerja. Ketidakseimbangan yang dirasakan secara negatif memengaruhi kehidupan sosial dan pekerjaan individu (Gerçek et al., 2015). Beban kerja perawat yang berat dapat memengaruhi keseimbangan *Work-life balance* mereka.

Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang positif antara *Work-life balance* dan *Job Performance* yang dimediasi oleh *Psychological well-being* pada perawat di rumah sakit X.

Psychological well-being berperan dalam meningkatkan hubungan antara *Work-life balance* dengan *Job Performance*. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kundi & Aboramadan (2020) yang menyatakan bahwa *Psychological well-being* meningkatkan *Job Performance* karyawan.

Temuan penelitian ini mengimplikasikan pentingnya institusi perawatan kesehatan, termasuk Rumah Sakit X, untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan serta program yang mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi perawat. Program dukungan psikologis yang kuat, fleksibilitas jam kerja, fasilitas penitipan anak, dan kebijakan yang meningkatkan rasio perawat terhadap pasien dapat membantu perawat meningkatkan sikap positif, mengurangi beban kerja, dan mengelola stres lebih baik. Selain itu, penciptaan budaya kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi perawat secara profesional maupun pribadi diharapkan dapat memperkuat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis, *work-life balance*, dan *job performance*, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas perawatan pasien dan kepuasan kerja perawat, sejalan dengan penelitian oleh Sensoy et al. (2020), Babacan (2020), Aksoy & Koçak (2020), dan Kundi & Aboramadan (2020). Pendekatan komprehensif dan multifaset ini tidak hanya fokus pada aspek pekerjaan tetapi juga pada kesejahteraan psikologis dan kehidupan pribadi perawat, menawarkan manfaat signifikan bagi perawat, pasien, dan sistem perawatan kesehatan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh *Work-life balance* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Psychological well-being* pada perawat di rumah sakit x, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) *Work-life balance* berperan meningkatkan tingkat *Job Performance* melalui *Psychological well-being* sebagai variable mediator pada perawat di rumah sakit X. 2) *Work-life balance* berperan meningkatkan tingkat *Job Performance* secara langsung pada perawat di rumah sakit X. 3) *Work-life balance* berperan meningkatkan *Psychological well-being* pada perawat di rumah sakit X. 4) *Psychological well-being* berperan meningkatkan *Job Performance* pada perawat di rumah sakit X.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada para pihak yang telah membantu dalam penyelesaian artikel ini.

References

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi/The role of work family spillover and psychological well-being on the effect of psychological capital on performance. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-294.
- Aksoy, Y. E., & Koçak, V. (2020). Psychological effects of nurses and midwives due to COVID-19 outbreak: The case of Turkey. *Archives of psychiatric nursing*, 34(5), 427-433.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- Babacan, B. (2020). Examining the work life balance of intensive care nurses. Institute of Health Sciences, Department of Psychiatric Nursing. Unpublished Master Thesis.

- Catton, H. (2020). Nursing in the COVID-19 pandemic and beyond: protecting, saving, supporting and honouring nurses. *International nursing review*, 67(2), 157-159.
- Dirfa, Y. N., & Prasetya, B. E. A. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan psychological well-being pada dosen wanita di Perguruan Tinggi Salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, 11(2), 151-169.
- García-Alandete, J. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being?. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89-98.
- Gercek, E., Okursoy, A., & Dal, N. A. (2016). Awareness and attitudes of Turkish nursing students towards research and development in nursing. *Nurse Education Today*, 46, 50-56.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Job Relations*, 35(5), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between Job satisfaction, Job engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied nursing research*, 49, 70-76.
- Kermen, U., Tosun, N. İ., & Doğan, U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-29.
- Kim, J. S., & Ryu, S. (2017). Employee satisfaction with work-life balance policies and organizational commitment: A Philippine study. *Public administration and development*, 37(4), 260-276.
- Kimberly & Utoyo, S.D.B. (2013). Hubungan Psychological Well Being dan Work Engagement Pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Paper dipresentasikan di Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia*.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Job psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Kusumaningsih, D. (2020). Hubungan beban kerja fisik dan mental perawat dengan penerapan pasien safety pada masa pandemi Covid 19 di Upt puskesmas rawat inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Journal of Health Development*, 2(2), 108-118.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stress pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.
- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., De Civita, M., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*, 1(2), 90-101.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90, 441-458.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of management & organization*, 14(3), 267-284.
- Purba, Y. S. (2015). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Perilaku Perawat Pelaksana Dengan Keselamatan Pasien: Relationship of Mental and Behavioral Work Load of Nurses with Patient Safety. *Jurnal Impuls Universitas Binawan*, 1(2), 59-65.
- Ramadhan, F. dan Zen, M. (2021) "Job Performance Management in Actualizing Company Effectiveness at the AMPHURI Cooperative," *journal of*

- islamic management and pilgrimage*, 1(1), hal. 23–32. doi: <https://doi.org/10.1234/mz.v1i1.8784>.
- Romadhoni, S., & Widowati, E. (2017). The Penerapan Kewaspadaan Standar sebagai Upaya Pencegahan Bahaya Biologi pada Tenaga Keperawatan. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 1(4), 14-24.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Samakul, Y., & Ruata, S. (2020). Kesejahteraan psikologis dalam masa pandemi COVID-19. *Journal of Psychology” Humanlight”*, 1(1), 1-7.
- Santoso, P. B., Asbari, M. dan Purwanto, A. (2019) “Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry,” *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12), hal. 577–582. doi: 10.36347/sjebm.2019.v06i12.005.
- Sawitri, D., & Siswati, S. (2019). Hubungan Antara Self-Compassion Dengan Psychological Well-Being Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rsud Kabupaten Jombang. *Jurnal Empati*, 8(2), 437-442.
- Şensoy, N., Çolak, P. K., & Doğan, N. (2020). The relationship between psychological well-being level and virtual environment loneliness level in health workers. *Turkish Journal of Family Practice*, 24(1), 41-50.
- Xie, J., Liu, M., Zhong, Z., Zhang, Q., Zhou, J., Wang, L., ... & Cheng, A. S. (2020). Relationships among character strengths, self-efficacy, social support, depression, and psychological well-being of hospital nurses. *Asian Nursing Research*, 14(3), 150-157.