



Pengaruh Psychological Well-Being serta Work-Life Balance Terhadap performa staf Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lebong

Karin Regita Aulia Iswara^{*1)}, Nasution²⁾

Manajemen, Universitas Bengkulu

Email : karinregita46@gmail.com

ABTRACT

This study highlights the important role of psychological well-being and work-life balance in shaping employee performance at the Regional General Hospital of Lebong District. The findings indicate that when employees feel mentally healthy, emotionally supported, and have a good balance between their professional and personal lives, they tend to perform better in their roles. The study emphasizes that fostering a positive psikis state and ensuring employees can manage their work responsibilities alongside personal commitments is crucial for enhancing overall productivity. By prioritizing psikis health initiatives and promoting flexible work arrangements, the hospital can create a more supportive environment that encourages staff to excel. Ultimately, investing in employee well-being and work-life harmony not only benefits individual staff members but also contributes to the hospital's operational improvement and the quality of patient care.

Keywords: *Work-life, Employee, RSUD Kabupaten Lebong, SmartPLS*

ABSTRAK

Penelitian hal ini menyoroti peran esensial kemakmuran psikologis serta harmoni hidup aktivitas dalam membentuk performa staf di Rumah Sakit Umum Distrik Lebong. Temuan menunjukkan bahwa ketika staf merasa sehat melalui mental, didukung melalui emosional, serta memiliki harmoni yang baik antara hidup profesional serta pribadi mereka, staf cenderung berkinerja makin baik dalam peran mereka. Studi hal ini menekankan bahwa memupuk kondisi psikis yang positif serta memastikan staf mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan staf bersamaan dengan komitmen pribadi sangat esensial guna meningkatkan produktivitas melalui keseluruhan. Dengan memprioritaskan inisiatif wellnes psikis serta mempromosikan pengaturan aktivitas yang fleksibel, rumah sakit mampu menciptakan lingkungan yang makin mendukung yang mendorong staf guna berprestasi. Pada akhirnya, investasi dalam kemakmuran staf serta harmoni hidup aktivitas tidak hanya bermanfaat bagi anggota staf individu tetapi juga berkontribusi pada peningkatan operasional rumah sakit serta kualitas pelayanan pasien.

Kata Kunci: *Work-life, Employee, RSUD Kabupaten Lebong, SmartPLS*

Pendahuluan

Di pasar aktivitas internasional yang sangat kompetitif saat ini, perusahaan semakin menekankan peningkatan performa staf melalui strategi sumber daya manusia yang dirancang dengan cermat (Susianita & Riani, 2024). Dengan menerapkan program pelatihan yang tepat sasaran, membina lingkungan aktivitas yang memotivasi, serta menawarkan peluang pengembangan karier, lembaga bertujuan guna memaksimalkan potensi tenaga aktivitas staf (Savitri et al., 2023). Pendekatan hal ini tidak hanya membantu mencapai tujuan bisnis jangka pendek tetapi juga berkontribusi dalam membangun budaya perusahaan yang positif yang menarik talenta terbaik. Fokus yang kuat pada manajemen SDM strategis memastikan bahwa perusahaan tetap adaptif serta inovatif dalam lanskap yang terus berkembang. Pada akhirnya, upaya-upaya hal ini diarahkan pada pertumbuhan berkelanjutan, kesuksesan jangka panjang, serta mempertahankan keunggulan kompetitif dalam ekonomi global. Dengan berinvestasi pada staf para serta memelihara lingkungan aktivitas yang mendukung, lembaga mampu membangun tim yang tangguh yang mampu mengatasi tantangan serta mendorong peningkatan berkelanjutan (Salami et al., 2020).

Rumah sakit perlu berkonsentrasi pada peningkatan performa staf para dengan menyediakan pelatihan serta dukungan berkelanjutan guna memastikan staf memiliki kemampuan yang memadai dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi (Uci Pramida & Dety Mulyanti, 2023). Mengembangkan strategi operasional jangka panjang yang komprehensif sangat esensial guna beradaptasi dengan lanskap pelayanan wellnes yang terus berkembang serta mempertahankan efisiensi (Lihardo Girsang et al., 2024). Merekrut serta mempertahankan tenaga profesional pelayanan wellnes yang terampil harus tetap menjadi prioritas utama, karena tenaga aktivitas yang berbakat melalui langsung memengaruhi hasil pelayanan pasien serta kualitas layanan melalui keseluruhan (Budi Setiawan, 2022). Selain itu, rumah sakit harus melalui konsisten memprioritaskan keunggulan layanan dengan menerapkan pendekatan yang berpusat pada pasien serta mempertahankan standar keselamatan serta kenyamanan yang tinggi. Dengan berfokus pada area-area esensial ini, lembaga pelayanan wellnes tidak hanya mampu memberikan pelayanan pasien yang luar biasa tetapi juga tetap kompetitif dalam industri yang berubah dengan cepat, memastikan keberlanjutan serta reputasi staf guna tahun-tahun mendatang (Wartiningsih & Setyawan, 2023).

Memberikan pelayanan pasien yang prima sekaligus memastikan kemakmuran anggota staf sangat esensial guna stabilitas serta kemakmuran jangka panjang lembaga layanan kesehatan. Ketika staf profesional wellnes didukung serta dihargai, staf makin termotivasi serta mampu memberikan pelayanan yang penuh kasih sayang serta efektif kepada pasien (Sahambangung

et al., 2021). Pada gilirannya, pasien yang puas mengalami hasil yang makin baik serta tingkat kepercayaan yang makin tinggi terhadap sistem layanan wellnes (RINA, 2022). Menyeimbangkan kebutuhan pasien serta staf menciptakan lingkungan positif yang mendorong peningkatan berkelanjutan, inovasi, serta ketahanan dalam lembaga layanan kesehatan, yang pada akhirnya mengarah pada kesuksesan berkelanjutan serta peningkatan wellnes masyarakat (Wahyu Satrio Bintoro et al., 2019).

Kesejahteraan psikologis, atau wellnes mental, merujuk pada kondisi emosional serta psikis seseorang yang memengaruhi kemampuannya guna melakukan tugas sehari-hari, mencari pengembangan diri, mempertahankan motivasi, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai lingkungan seperti pekerjaan atau lingkungan social (Jalil et al., 2020). Ketika wellnes psikis stabil, individu cenderung makin produktif, fokus, serta tangguh dalam menghadapi tantangan. Sebaliknya, masalah wellnes psikis mampu menghambat kinerja, mengurangi efisiensi, serta mempersulit pengelolaan stres atau kemunduran. melalui keseluruhan, menjaga wellnes psikis yang baik sangat esensial guna hidup yang seimbang serta memuaskan serta keterlibatan yang sukses dalam aktivitas sehari-hari (Saraswati & Lie, 2020).

Mencapai harmoni kerja-hidup yang sehat berarti melalui efektif menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan waktu pribadi guna mendukung kemakmuran melalui keseluruhan (Ambarwulan et al., 2025). Bagi staf profesional kesehatan, terutama staf yang bekerja berjam-jam di rumah sakit, menjaga harmoni hal ini bisa sulit karena jadwal yang menuntut serta shift malam. Evaluasi berkelanjutan terhadap beban aktivitas serta kondisi aktivitas sangat esensial guna mengidentifikasi area di mana penyesuaian mampu dilakukan, membantu mengurangi stres serta mencegah kelelahan (Ramadhan, 2025). Ketika pekerja wellnes didukung dalam menjaga kemakmuran mereka, hal itu tidak hanya menguntungkan staf melalui pribadi tetapi juga mengarah pada pelayanan pasien yang makin baik, keselamatan, serta performa rumah sakit melalui keseluruhan (Imani, 2021).

Studi menunjukkan bahwa staf yang memiliki wellnes psikologis yang kuat serta menjaga harmoni antara hidup aktivitas serta hidup pribadi cenderung makin produktif serta puas dengan pekerjaan mereka (Atan & Obeng, 2024). Ketika individu merasa sehat melalui psikis serta memiliki batasan yang jelas antara hidup pribadi serta profesional mereka, staf makin termotivasi serta terlibat. Sebaliknya, ketika ada ketidaksesuaian antara keterampilan staf serta tuntutan peran mereka, hal itu mampu menyebabkan penurunan kinerja, frustrasi, serta efisiensi keseluruhan yang makin rendah, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan lembaga (Nurhasanah et al., 2023).

Studi hal ini bertujuan guna mengeksplorasi hubungan antara kemakmuran psikologis serta harmoni hidup aktivitas di antara staf rumah sakit, serta meneliti bagaimana faktor-faktor hal ini memengaruhi performa staf

Pengaruh Psychological Well-Being serta Work-Life Balance... hlm. 1175 - 1191 melalui keseluruhan. Studi hal ini bertujuan guna mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang berkontribusi pada kepuasan staf serta wellnes mental, dengan menyadari bahwa tenaga aktivitas yang termotivasi serta seimbang sangat esensial guna memberikan layanan wellnes berkualitas tinggi. Dengan memahami hubungan antara kemakmuran serta efisiensi kerja, riset hal ini berharap mampu mengungkap strategi praktis yang mampu diimplementasikan guna meningkatkan lingkungan kerja. Tujuan utamanya adalah mengembangkan intervensi efektif yang meningkatkan moral staf, mengurangi kelelahan kerja, serta meningkatkan pelayanan pasien. Pendekatan komprehensif hal ini bertujuan guna mendorong tenaga aktivitas yang makin sehat serta makin terlibat, yang mengarah pada hasil pelayanan wellnes yang makin baik bagi pasien serta operasi rumah sakit yang makin berkelanjutan (Setianingsih, 2025).

Literature Review

Psychological well-being

Kesejahteraan psikologis mencakup berbagai elemen yang saling terkait yang berkontribusi pada wellnes psikis serta kualitas hidup individu melalui keseluruhan (Sulaikah et al., 2021). Intinya adalah stabilitas emosional, yang memungkinkan individu guna mengelola stres melalui efektif serta menjaga suasana hati yang seimbang bahkan dalam situasi yang menantang (Zafirah & Budiono, 2024). Membangun serta memelihara hubungan positif sama pentingnya, karena koneksi sosial yang kuat memberikan dukungan, menumbuhkan rasa memiliki, serta meningkatkan ketahanan emosional (Sofyanty & Setiawan, 2020). Otonomi, atau kemampuan guna membuat keputusan independen, memberdayakan individu guna merasa mengendalikan hidup staf serta meningkatkan rasa efikasi diri (Sari & Darmastuti, 2020). Pertumbuhan pribadi, melalui pembelajaran berkelanjutan serta peningkatan diri, memicu motivasi serta kepuasan, mendorong individu guna mengejar tujuan serta aspirasi mereka. Memiliki tujuan yang jelas memberikan arah serta makna pada aktivitas sehari-hari, meningkatkan motivasi serta kebahagiaan melalui keseluruhan (RINA, 2022). Penerimaan diri, atau menerima diri sendiri apa adanya, menumbuhkan kepercayaan diri serta mengurangi konflik internal yang mampu membahayakan wellnes mental. Komponen-komponen hal ini tidak hanya mendasar guna menjaga wellnes psikis tetapi juga memainkan peran esensial dalam ketahanan, memungkinkan individu guna bangkit kembali dari kemunduran (Satryo et al., 2023). Dalam lingkungan organisasi, kemakmuran psikologis melalui langsung memengaruhi produktivitas, aktivitas tim, serta kesuksesan melalui keseluruhan, yang menyoroti pentingnya membina lingkungan yang mendukung serta mempromosikan aspek-aspek esensial wellnes psikis hal ini (Zafirah & Budiono, 2024).

Work-Life Balance

Keseimbangan kerja-hidup adalah gagasan yang kompleks serta multifaset yang mencakup kemampuan guna melalui efektif mengelola serta menyelaraskan berbagai tuntutan hidup profesional serta pribadi seseorang (Gribben & Semple, 2021). hal ini melibatkan pencarian harmoni yang tepat di mana tidak ada aspek yang mengalahkan aspek lainnya, memungkinkan individu guna memenuhi kewajiban aktivitas staf sambil tetap meluangkan waktu berkualitas guna kegiatan pribadi, keluarga, serta rekreasi (Tupamahu et al., 2022). Mencapai harmoni hal ini sangat esensial guna menjaga kemakmuran melalui keseluruhan, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan hidup (Wati & Budiono, 2024). Hal hal ini membutuhkan usaha sadar, keterampilan manajemen waktu, serta terkadang membuat pilihan sulit tentang prioritas. Di dunia yang serba cepat saat ini, banyak orang kesulitan menjaga harmoni hal ini karena meningkatnya tuntutan pekerjaan, gangguan teknologi, serta tanggung jawab pribadi. (Wati & Budiono, 2024). Meskipun demikian, berupaya mencapai harmoni kerja-hidup yang sehat mampu meningkatkan wellnes mental, produktivitas yang makin tinggi, serta hubungan yang makin kuat (Lingga, 2020). Pihak pemberi aktivitas serta lembaga juga memainkan peran esensial dengan menciptakan kebijakan yang mendukung, pengaturan aktivitas yang fleksibel, serta budaya yang menghargai kemakmuran staf (Zafirah & Budiono, 2024). Pada akhirnya, harmoni kerja-hidup makin dari sekadar membagi jam kerja; hal ini tentang menciptakan gaya hidup yang menumbuhkan pertumbuhan pribadi, kesuksesan karier (Azdanal & Rostiati, 2021), serta kebahagiaan melalui keseluruhan. hal ini adalah proses berkelanjutan yang membutuhkan kesadaran diri (Gaol et al., 2023), kemampuan beradaptasi, serta komitmen guna menjaga keselarasan antara ambisi profesional serta kebutuhan pribadi (Eben et al., 2023).

Kinerja staf

Kinerja staf mengacu pada seberapa efektif seseorang menjalankan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Hal hal ini mencakup berbagai faktor, termasuk kemampuan guna menyelesaikan tugas yang diberikan melalui efisien, memenuhi target serta tenggat waktu yang ditetapkan, serta memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan tim serta lembaga melalui keseluruhan (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). performa sering dinilai melalui berbagai indikator seperti kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat produktivitas, serta tingkat kolaborasi dengan rekan aktivitas (Nurhasanah et al., 2023). performa yang kuat tidak hanya menunjukkan keterampilan teknis tetapi juga atribut seperti keandalan, kemampuan beradaptasi, serta komitmen terhadap nilai-nilai lembaga (Sutia et al., 2020). Seiring waktu, performa tinggi yang konsisten mampu mengarah pada kemajuan karier, peningkatan tanggung jawab, serta pengakuan, sementara tantangan performa yang berkelanjutan mampu menandakan area yang perlu ditingkatkan atau pelatihan tambahan (Zafirah & Budiono, 2024). lembaga menghargai performa staf karena melalui langsung

Pengaruh Psychological Well-Being serta Work-Life Balance... hlm. 1175 - 1191 memengaruhi efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, serta profitabilitas (Basyid, 2024). guna mendorong performa optimal, banyak perusahaan menerapkan evaluasi rutin, sesi umpan balik, serta peluang pengembangan profesional (Christy & Amalia, 2021). Pada akhirnya, penilaian performa staf membantu lembaga mengidentifikasi talenta terbaik, mengatasi kesenjangan kinerja, serta menciptakan tenaga aktivitas yang termotivasi serta terampil yang berdedikasi guna mencapai tujuan bersama. Dengan cara ini, kontribusi individu selaras dengan tujuan organisasi, mendorong pertumbuhan serta keberhasilan melalui keseluruhan (Wayan Arya Paramarta, 2020).

Metode Penelitian

Penelitian hal ini menggunakan pengambilan sampel acak sederhana guna memilih 176 anggota staf medis dari total 190 di Rumah Sakit Distrik Lebong. Metode hal ini sengaja dipilih guna memastikan keadilan dalam proses seleksi, meminimalkan potensi bias, serta meningkatkan kemungkinan bahwa hasilnya akan melalui akurat mewakili seluruh populasi staf. Dengan memilih peserta melalui acak, riset hal ini bertujuan guna menghasilkan temuan yang makin andal serta valid yang mampu diterapkan pada lingkungan serupa, sehingga memperkuat kredibilitas serta relevansi keseluruhan hasil penelitian.

Penelitian hal ini menggunakan kuesioner skala Likert 20 item yang sudah mapan guna mengumpulkan data dari minimal 100 responden yang mewakili beragam latar belakang. Tujuan utamanya adalah guna mengeksplorasi hubungan yang rumit antara kemakmuran psikologis, harmoni kerja-hidup, serta performa karyawan. Dengan menggunakan instrumen yang telah divalidasi, riset hal ini memastikan keandalan serta keakuratan tanggapan, sehingga memungkinkan analisis yang bermakna. Partisipan diminta guna menilai berbagai pernyataan yang berkaitan dengan wellnes psikis mereka, kemampuan staf guna mengelola pekerjaan serta hidup pribadi, serta performa aktivitas staf melalui keseluruhan. Keragaman responden membantu menangkap berbagai pengalaman serta perspektif, memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana faktor-faktor hal ini saling berinteraksi dalam konteks yang berbeda. Temuan dari riset hal ini mampu menawarkan wawasan berharga bagi lembaga yang ingin meningkatkan kepuasan serta produktivitas staf dengan berfokus pada wellnes psikis serta strategi integrasi kerja-hidup. melalui keseluruhan, riset hal ini menggarisbawahi pentingnya mendukung kemakmuran psikologis sebagai komponen kunci guna meningkatkan performa di tempat kerja.

Penelitian hal ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS guna melakukan penilaian komprehensif terhadap validitas serta reliabilitas pengukuran. Hal hal ini melibatkan pemeriksaan muatan faktor guna menentukan seberapa baik setiap indikator mencerminkan konstruksya masing-masing, memastikan bahwa pengukuran akurat serta konsisten. Selain itu, riset

hal ini menghitung reliabilitas komposit guna mengevaluasi konsistensi internal konstruk, mengkonfirmasi bahwa item dalam setiap kelompok melalui andal mengukur konsep yang sama. Alpha Cronbach juga digunakan sebagai ukuran tambahan guna menilai reliabilitas skala. guna menguji hipotesis yang diajukan, staf peneliti menggunakan teknik bootstrapping, yang memungkinkan staf guna mengevaluasi signifikansi hubungan antar variabel. Metode hal ini memberikan interval kepercayaan serta nilai p, membantu menentukan apakah efek yang dihipotesiskan bermakna melalui statistik. melalui keseluruhan, penggunaan prosedur yang ketat hal ini memastikan bahwa analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) kuat serta kredibel, memperkuat validitas temuan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang didapatkan sebanyak 176 responden dengan informasi sebagai berikut:

Table 1. demografi Responden

Kategori	Informasi	Jumlah Responden	Persentase
Gender	Pria	65	37,4%
	Wanita	109	62,6%
Umur	17 - 27 Tahun	53	33,9%
	28 - 37 Tahun	80	46%
	38 - 48 Tahun	27	15,5%
	≥ 48 Tahun	8	4,6%
studi Terakhir	SMA atau Sederajat	11	6,3%
	D1/D2/D3	59	33,9%
	S1 (Sarjana)	89	51,1%
	S2 (Magister)	11	6,3%
	S3 (Doktor)	4	2,3%

Sumber : data primer yang sudah diolah (2025)

Sebuah survei baru-baru hal ini yang melibatkan 176 peserta mengungkapkan beberapa tren demografis yang menarik. Mayoritas responden adalah perempuan, yang mencakup 62,6% dari sampel. Hampir setengah dari peserta berada dalam kelompok usia 28 hingga 37 tahun, yang mencakup 46% dari staf yang disurvei. Selain itu, makin dari setengah responden memiliki gelar sarjana, yang mewakili 51,1%. Wawasan hal ini memberikan pemahaman yang makin jelas tentang susunan demografis kelompok tersebut serta mampu membantu menyesuaikan inisiatif atau studi di masa mendatang.

Uji Partial Least Square (PLS)

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen digunakan guna menentukan apakah pertanyaan-pertanyaan dalam survei atau kuesioner benar-benar mengukur konsep yang seharusnya dinilai. Ketika nilai outer loading—yang menunjukkan hubungan antara setiap item serta konstruk keseluruhan—berada di atas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut melalui andal menangkap ide yang dimaksud, memberikan bukti kuat guna validitas pengukuran.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

	<i>Psychological Well-Being</i> PWB	<i>Work-Life Balance</i> WLB	Kinerja Karyawan KK
PWB 1	0.856		
PWB 2	0.866		
PWB 3	0.896		
PWB 4	0.846		
PWB 5	0.861		
PWB 6	0.885		
PWB 7	0.876		
PWB 8	0.897		
WLB 1		0.831	
WLB 2		0.896	
WLB 3		0.891	
WLB 4		0.877	
WLB 5		0.869	
WLB 6		0.901	
WLB 7		0.903	
WLB 8		0.889	
KK 1			0.921
KK 2			0.919
KK 3			0.900
KK 4			0.874

Sumber : data primer yang sudah diolah (2025)

Semua indikator variabel yang digunakan guna menilai kemakmuran psikologis, harmoni hidup kerja, serta performa staf menunjukkan faktor loading melebihi 0,7, yang menegaskan validitas serta reliabilitasnya yang kuat sebagai alat pengukuran yang efektif guna aspek-aspek esensial ini.

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan sangat esensial guna memastikan bahwa suatu indikator benar-benar menangkap konstruk spesifik yang dimaksudkan guna diukur, tanpa tumpang tindih atau membingungkannya melalui signifikan

dengan konstruk lain yang terkait atau tidak terkait. Proses hal ini membantu menetapkan kekhasan serta akurasi alat ukur yang digunakan.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.903
<i>Psychological Well-Being</i>	0.873
<i>Work-Life Balance</i>	0.882

Sumber: data yang sudah diolah (2025)

Semua item instrumen menunjukkan validitas, karena setiap variabel yang tercantum dalam Tabel 3 memiliki Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,5, yang menunjukkan kesesuaian serta keandalannya guna digunakan dalam riset ini.

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas memastikan bahwa data tetap konsisten serta mampu dipercaya. Ketika reliabilitas komposit serta nilai alpha Cronbach melebihi 0,7, hal itu menunjukkan konsistensi internal yang kuat. Temuan studi hal ini dengan jelas menunjukkan bahwa tolok ukur hal ini telah berhasil dipenuhi, mendukung reliabilitas keseluruhan data yang dikumpulkan.

Tabel 4. Nilai Cronbach Alpha serta Composite Realibility

	Cronbach Alpha	Composite Realibility
<i>Psychological Well-Being</i>	0.955	0.962
<i>Work-Life Balance</i>	0.959	0.966
Kinerja Karyawan	0.925	0.947

Sumber: Data yang sudah diolah (2025)

Setiap variabel yang tercantum dalam Tabel 4 menunjukkan nilai alpha Cronbach serta reliabilitas komposit yang melebihi 0,7, yang menegaskan bahwa variabel-variabel hal ini diukur melalui andal serta konsisten di seluruh penelitian.

Analisis Inner Model

Analisis model internal dilakukan guna mengevaluasi hubungan serta interaksi keseluruhan antar variabel yang terlibat dalam riset ini.

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0.711

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Nilai r-Square sebesar 0,711 menunjukkan bahwa kemakmuran psikologis serta harmoni hidup aktivitas melalui kolektif menjelaskan 71,1% dari perbedaan yang diamati dalam performa karyawan, sementara faktor-faktor tambahan memengaruhi variasi yang tersisa.

Uji Hipotesis

Penelitian hal ini menggunakan metode pengujian hipotesis guna menentukan apakah terdapat hubungan yang bermakna serta signifikan melalui statistik antara dua variabel yang diteliti (Sofyani, 2025).

Tabel 6. *Path Coefficients Metode PLS*

	Original sample	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Psychological well-being terhadap performa karyawan	0.456	3.475	0.000
Work-life balance terhadap performa karyawan	0.458	3.470	0.000
	Original sample	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Psychological well-being serta work-life balance terhadap performa karyawan	0.323	3.062	0.001

Sumber: Data primer yang sudah diolah (2025)

Berlandaskan Tabel 6 menyatakan temuan uji hipotesis studi ini:

H1: Psychological Well-Being berpengaruh terhadap performa Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa kemakmuran psikologis sangat meningkatkan performa karyawan, dengan efek positif yang kuat ditunjukkan oleh koefisien 0,456, statistik t sebesar 3,475, serta nilai p yang sangat signifikan sebesar 0,000, yang menekankan pentingnya hal tersebut.

H2: Work-Life Balance berpengaruh terhadap performa Karyawan

Menyeimbangkan pekerjaan serta hidup pribadi melalui efektif meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan, yang pada gilirannya sangat esensial guna kesuksesan, pertumbuhan, serta kemakmuran lembaga melalui keseluruhan.

H3: Psychological Well-Being serta Work-Life Balance melalui bersama-sama berpengaruh terhadap performa Karyawan

Menjaga kemakmuran psikologis serta harmoni hidup aktivitas yang sehat sangat esensial guna meningkatkan performa karyawan, meningkatkan produktivitas, serta menumbuhkan kepuasan aktivitas yang makin besar di antara staf staf.

Pembahasan

Pengaruh Psychological Well-Being terhadap performa Karyawan

Penelitian terbaru menyoroti dampak mendalam kemakmuran psikologis pada berbagai aspek pemberian layanan kesehatan. Ketika staf profesional wellnes memiliki wellnes psikis yang baik, performa staf cenderung meningkat melalui signifikan, yang mengarah pada pelayanan pasien yang makin efisien serta efektif. Staf yang termotivasi makin siap guna menangani sifat pekerjaan staf yang menuntut, yang seringkali melibatkan situasi bertekanan tinggi serta interaksi yang menguras emosi. Selain itu, kualitas pelayanan pasien terkait erat dengan wellnes psikis penyedia layanan kesehatan; ketika staf sehat melalui mental, staf makin perhatian, berempati, serta mampu membuat keputusan yang tepat. Temuan hal ini menggarisbawahi pentingnya membangun sistem dukungan wellnes psikis yang kuat di lingkungan rumah sakit. Menerapkan program seperti layanan konseling, lokakarya manajemen stres, serta kelompok dukungan sebaya mampu membantu mengatasi kebutuhan psikologis staf (Jalil et al., 2020). Menciptakan budaya tempat aktivitas yang memprioritaskan kemakmuran psikis tidak hanya bermanfaat bagi pekerja wellnes tetapi juga meningkatkan hasil pasien melalui keseluruhan. Mengenali serta mendukung wellnes psikis staf rumah sakit sangat esensial guna membina tenaga aktivitas yang tangguh serta termotivasi yang berdedikasi guna memberikan kualitas pelayanan tertinggi (Sari & Darmastuti, 2020).

Pengaruh Work-Life Balance terhadap performa Karyawan

Mencapai harmoni kerja-hidup yang sehat sangat esensial bagi staf rumah sakit, karena hal itu melalui langsung memengaruhi kinerja, kemakmuran melalui keseluruhan, serta keberhasilan organisasi. Ketika staf profesional wellnes mampu melalui efektif mengelola tanggung jawab pekerjaan staf bersamaan dengan komitmen hidup pribadi, staf cenderung merasa makin termotivasi serta terlibat dalam peran mereka. harmoni hal ini membantu mengurangi tingkat stres serta mencegah kelelahan (burnout), yang merupakan tantangan umum dalam lingkungan pelayanan wellnes yang menuntut. staf yang menjaga harmoni kerja-hidup yang baik makin cenderung tetap fokus, memberikan pelayanan pasien yang penuh kasih sayang, serta membuat makin sedikit kesalahan. Selain itu, lembaga yang mempromosikan harmoni hal ini sering melihat peningkatan moral staf serta tingkat retensi. Mendukung staf rumah sakit melalui penjadwalan yang fleksibel, program kesehatan, serta waktu istirahat yang cukup tidak hanya bermanfaat bagi staf individu tetapi juga berkontribusi pada tempat aktivitas yang

makin positif serta efisien. Pada akhirnya, memupuk harmoni kerja-hidup yang sehat memastikan bahwa pekerja wellnes tetap bersemangat, puas, serta mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pasien mereka, yang sangat esensial guna keberhasilan keseluruhan fasilitas pelayanan wellnes (Imani, 2021).

Pengaruh Psychological Well-Being serta Work-Life Balance terhadap performa Karyawan

Banyak riset menyoroti peran esensial kemakmuran psikologis serta harmoni hidup aktivitas yang sehat dalam meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan performa melalui keseluruhan, serta mendorong keberhasilan organisasi. Hal hal ini terutama berlaku di bidang yang menuntut seperti pelayanan kesehatan, di mana staf profesional sering menghadapi tekanan yang intens, jam aktivitas yang panjang, serta situasi yang menguras emosi. Ketika staf menjaga wellnes psikis yang baik serta mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan hidup pribadi melalui efektif, staf cenderung makin terlibat, makin produktif, serta makin berkomitmen pada peran mereka. Memastikan kemakmuran psikologis melibatkan penciptaan lingkungan aktivitas yang mendukung yang mempromosikan wellnes mental, menyediakan akses ke layanan konseling, serta mendorong komunikasi terbuka tentang stres serta kelelahan. Sementara itu, inisiatif harmoni hidup kerja—seperti penjadwalan yang fleksibel, waktu istirahat yang cukup, serta dukungan guna tanggung jawab keluarga—membantu mengurangi kelelahan serta mencegah kelelahan, yang merupakan masalah umum dalam profesi yang bertekanan tinggi (Atan & Obeng, 2024). Strategi-strategi hal ini tidak hanya berkontribusi pada wellnes serta kebahagiaan individu tetapi juga menghasilkan manfaat bagi organisasi, termasuk tingkat absensi yang makin rendah, kepuasan aktivitas yang makin tinggi, serta peningkatan pelayanan pasien di lingkungan pelayanan kesehatan. Pada akhirnya, lembaga yang memprioritaskan wellnes psikis serta harmoni hidup aktivitas staf makin cenderung membina tenaga aktivitas yang termotivasi serta tangguh, yang mampu menghadapi tantangan kompleks dalam peran mereka. Pendekatan holistik terhadap kemakmuran staf hal ini sangat esensial guna mempertahankan kesuksesan jangka panjang serta standar layanan yang tinggi, terutama di sektor-sektor di mana taruhannya sangat tinggi, seperti layanan kesehatan. Berinvestasi di bidang-bidang hal ini pada akhirnya menciptakan lingkungan aktivitas yang makin sehat serta produktif yang menguntungkan semua pihak yang terlibat (Wati & Budiono, 2024).

Penelitian hal ini mengeksplorasi hubungan esensial antara kemakmuran psikologis serta harmoni hidup aktivitas serta dampaknya terhadap performa staf dalam lingkungan layanan wellnes yang menuntut. riset hal ini menekankan bahwa ketika staf profesional wellnes memiliki wellnes psikis yang kuat serta menjaga harmoni yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan serta hidup pribadi mereka, staf cenderung berkinerja makin efektif, menunjukkan kepuasan aktivitas

yang makin besar, serta menunjukkan peningkatan ketahanan di bawah tekanan. Studi hal ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan budaya tempat aktivitas yang suportif yang memprioritaskan sumber daya wellnes mental, penjadwalan yang fleksibel, serta inisiatif manajemen stres. Dengan membina lingkungan seperti itu, lembaga layanan wellnes mampu meningkatkan produktivitas melalui keseluruhan, mengurangi kelelahan kerja, serta memastikan tenaga aktivitas yang berkelanjutan yang mampu memberikan pelayanan pasien berkualitas tinggi. Pada akhirnya, investasi dalam kemakmuran staf serta harmoni hidup aktivitas sangat esensial guna mempertahankan tim layanan wellnes yang termotivasi, efisien, serta tangguh.

Kesimpulan

Studi menunjukkan bahwa menjaga kemakmuran psikologis yang baik serta mencapai harmoni kerja-hidup yang sehat sangat esensial guna menumbuhkan motivasi serta ketahanan karyawan. Ketika individu merasa seimbang melalui psikis serta emosional, staf cenderung mengalami kepuasan aktivitas yang makin besar, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas serta performa keseluruhan mereka. Kondisi kemakmuran yang makin baik hal ini tidak hanya bermanfaat bagi staf melalui pribadi tetapi juga menghasilkan hasil yang makin baik bagi lembaga melalui keseluruhan. Staf yang sehat melalui psikis serta memiliki hidup yang seimbang biasanya makin terlibat, berkomitmen, serta mampu menangani tantangan di tempat aktivitas melalui efektif. Akibatnya, lembaga yang memprioritaskan wellnes psikis serta harmoni kerja-hidup sering melihat peningkatan kualitas layanan, aktivitas tim, serta keberhasilan operasional melalui keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang mendukung kemakmuran psikologis serta harmoni kerja-hidup sangat esensial guna menumbuhkan tenaga aktivitas yang termotivasi serta tangguh, yang pada akhirnya mengarah pada standar pelayanan yang makin tinggi, peningkatan efisiensi, serta pertumbuhan lembaga yang berkelanjutan.

Saran

Rumah Sakit Umum Lebong Regency memiliki tanggung jawab esensial guna memprioritaskan kemakmuran karyawannya. Guna mencapai hal ini, rumah sakit harus menawarkan layanan konseling yang mudah diakses guna mendukung wellnes psikis serta ketahanan emosional staf. Memberikan kesempatan pelatihan berkelanjutan mampu membantu staf mengembangkan keterampilan baru serta tetap termotivasi, sementara jam aktivitas yang fleksibel memungkinkan staf guna menyeimbangkan hidup pribadi serta profesional staf dengan makin baik. Memupuk budaya empati serta pengertian di lingkungan rumah sakit mendorong aktivitas sama tim, kepercayaan, serta kepuasan kerja. Sama pentingnya guna melalui teratur menilai efektivitas inisiatif hal ini melalui umpan balik serta metrik kinerja, memastikan inisiatif tersebut memenuhi kebutuhan staf yang terus

Karin Regita Aulia Iswara, Nasution.

Pengaruh Psychological Well-Being serta Work-Life Balance... hlm. 1175 - 1191 berkembang. Selain itu, mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mampu memengaruhi produktivitas serta moral karyawan—seperti lingkungan kerja, program penghargaan, serta peluang pertumbuhan karier—dapat makin meningkatkan performa melalui keseluruhan serta menciptakan budaya aktivitas yang makin positif serta suportif.

Daftar Pustaka

- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393–421. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>
- Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Work-Life Balance staf Generasi Z di Perusahaan XYZ. *Jurnal Ilmiah riset Mahasiswa*, 3(3), 188–196.
- Atan, T., & Obeng, H. A. (2024). An Empirical Exploration of Psychological Well-Being's Mediating Influence on Work-Life Balance and Employee Performance in Ghanaian Public Hospitals. *Asian Journal of Business and Accounting*, 17(2), 169–205. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol17no2.6>
- Azdanal, M. R., & Rostiati, N. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE IKLIM lembaga DAN. 2, 235–248.
- Basyid, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI aktivitas TERHADAP performa KARYAWAN. 7(1), 39–43.
- Budi Setiawan, R. R. C. serta C. (2022). Evaluasi Pelayanan Publik Pada Poli Umum RSUD Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 1(1), 102–110. <http://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/695>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2021). Pengaruh Stress aktivitas Terhadap performa Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Eben, E. N., Lumanauw, B., & Trang, I. (2023). THE EFFECT OF LOCATION AND PROMOTION PRICES ON THE INTEREST IN BUYING A HOUSE IN THE SAWANGAN PERMAI MINAHASA HOUSING COMPLEX). 11(3), 796–806.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA. 7, 30–37.
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: An integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, 50(June 2020), 101887. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887>
- Imani, Z. H. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap performa Tenaga aktivitas dengan Kepuasan aktivitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di RSUD Karanganyar). <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/93040%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/93040/2/NAS PUB.pdf>

Karin Regita Aulia Iswara, Nasution.

Pengaruh Psychological Well-Being serta Work-Life Balance... hlm. 1175 - 1191

Jalil, U. R., Fanggida, R. E., & Fanggida, A. H. J. (2020). *Psychological Well-Being Terhadap Kinerja*. 10, 237–247.

Lihardo Girsang, K., Putu Garnida, A., & Nurminingsih, N. (2024). Evaluasi Strategi Pemasaran Di Rumah Sakit Islam Karawang Dalam Meningkatkan Pangsa Pasar Di Era Global. *Jurnal Manajemen serta Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 8(2), 196–211. <https://doi.org/10.52643/marsi.v8i2.4270>

Lingga, A. S. (2020). Pengaruh harmoni hidup aktivitas (Work Life Balance) serta Kepuasan aktivitas staf terhadap performa Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.

Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisya, I. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31098/quant.944>

RAMADHAN, W. S. P. (2025). No PENGARUH BURNOUT serta WORK LIFE BALANCE TERHADAP performa PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI MAKASSAR. *Institut Ilmu wellnes Pelamonia*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

RINA. (2022). *WORK LIFE BALANCE serta GAYA HIDUP TERHADAP performa DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 16(1), 1–23.

Sahambang, I., Mantiri, M., & Sampe, S. (2021). Kualitas Pelayanan wellnes Di Rumah Sakit Umum Daerah Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. *Jurnal Governance*, 1(2), 2.

Salami, M. M., Kencana, P. N., Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Irawati, L. (2020). Pengembangan Sdm Rumah Sakit Dalam Menghadapi Era Globalisasi serta Persaingan Bebas. *Dedikasi Pkm*, 1(3), 68. <https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v1i3.6689>

Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*. 478(Ticash), 580–587. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>

Sari, Y. N., & Darmastuti, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan lembaga Terhadap performa staf Dengan Komitmen Afektif serta kemakmuran Psikologis Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management ISSN (Online): 2337-3792*, 4(2), 1–12.

Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). *Psychological well-being pada karyawan : Menguji peranan kepemimpinan transformasional Pendahuluan*. 3(1), 88–99.

Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhi, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka

- Pengaruh Psychological Well-Being serta Work-Life Balance... hlm. 1175 - 1191*
Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah Ar Rahmah Tour Kendal. *JUMPER Jurnal Manajemen serta Pemasaran*, 1(2), 2985–492.
<https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper>
- Setianingsih, T. (2025). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN serta performa PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN PASIEN SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS PASIEN DI RUMAH SAKIT KASIH BUNDA CIMAHI*. 13(0568), 1–2.
- Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi serta Bisnis Indonesia*, 9(1), 80–94.
<https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199>
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis serta Psychological Well Being Terhadap performa Karyawan: STUDI PADA PT ASIA KAPITALINDO JAKARTA. *INTELEKTIVA: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, 2(2), 25–34.
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh harmoni hidup Kerja, Komitmen lembaga serta Keterikatan Pegawai Terhadap performa Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v3i2.180>
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran kemakmuran Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman aktivitas serta Kompetensi Manajerial Terhadap performa Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3). <https://doi.org/10.58258/jime.v7i3.2318>
- Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan Sebagai Kunci Utama Dalam Mempersiapkan Generasi Muda Ke Dunia aktivitas Di Era Globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1–12.
- Sutia, S., Riadi, R., & Fahlevi, M. (2020). The influence of supply chain performance and motivation on employee performance. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(2), 86–92.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Tetteh, E. N., & Attiogbe, E. J. K. (2019). Work-life balance among working university students in Ghana. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 525–537. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0079>
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh harmoni hidup Kerja, Stres Kerja, serta Kompensasi Terhadap Kepuasan aktivitas Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis serta Akuntansi*, 10(3), 436. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364>
- Uci Pramida, & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Peningkatan performa Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis serta*

Karin Regita Aulia Iswara, Nasution.

Pengaruh Psychological Well-Being serta Work-Life Balance... hlm. 1175 - 1191

Manajemen, 2(1), 229–239. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.677>

Uttami, R. S., & Sulisty, H. (2025). *Peran Work Life Balance Terhadap performa staf Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Intervening pada Kanwil Kemenag Provinsi Jateng*. 7(2). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2433>

Wahyu Satrio Bintoro, Sunaryo, H., & Khoirul Anwarodin, M. B. (2019). *Manajemen Pengaruh Kompetensi serta Pelatihan Terhadap performa Tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti)*. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*, hlm. 110. www.fe.unisma.ac.id

Wartiningsih, M., & Setyawan, F. E. B. (2023). *Analisis Kepuasan serta Loyalitas Pasien di Rumah Sakit Kristen Mojowarno*. *Jurnal Manajemen wellnes Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 9(1), 196. <https://doi.org/10.29241/jmk.v9i1.1440>

Wati, D. A. I., & Budiono. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap employee performance melalui psychological well-being*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 915–928.

Wayan Arya Paramarta, I. P. P. A. (2020). *Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan serta Lingkungan aktivitas Terhadap performa Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar* Wayan Arya Paramarta (1) I Putu Purnama Astika (2) (1)(2) Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen I. *Jurnal Widya Manajemen* , 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2>

Yusuf, M. (2022). *Pengaruh Promosi, Gaya Hidup, serta Persepsi Risiko terhadap Niat Beli Motor Listrik menggunakan Metode SEM - PLS*. *G-Tech: Jurnal Teknologi Terapan*, 6(2), 241–248. <https://doi.org/10.33379/gtech.v6i2.1685>

Zafirah, A. I. Y., & Budiono. (2024). *Pengaruh psychological well-being serta work life balance terhadap job performance melalui work engagement pada perawat generasi z*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 227–242.