

Workplace well-being pada Perawat di Rumah Sakit tinjauan antara *Job Demand* dan *Psychological Capital*

Mohamad Lutfi Hakim^{1*}, Trubus Raharjo²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus, Indonesia¹

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus, Indonesia²

*Email Korespondensi: lutfihakim1614@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 06-Juli-2026

Received 14-Juli-2026

Published 01-Agustus-2026

Keywords:

Job Demands;

Nurse;

Psychological Capital;

Workplace Well-Being;

ABSTRACT

This study aims to analyze and empirically prove the relationship between job demands and psychological capital with Workplace well-being among nurses. This quantitative correlational study involved 236 nurses at a hospital in Kudus Regency, selected through a quota sampling technique. Data collection utilized the Workplace well-being scale, job demands scale, and psychological capital scale instruments. Data analysis was performed using a two-predictor regression analysis method and product-moment correlation. The results showed a highly significant relationship simultaneously between job demands and psychological capital with Workplace well-being ($r = 0.556$, $p < 0.01$), yielding an effective contribution of 30.9%. Partially, there was a highly significant negative relationship between job demands and Workplace well-being ($r = -0.533$, $p < 0.01$), as well as a highly significant positive relationship between psychological capital and Workplace well-being ($r = 0.274$, $p < 0.01$). The study concludes that a decrease in job demands, accompanied by the strengthening of internal psychological capital, is empirically proven to increase nurses' workplace well-being.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Tuntutan Kerja; Perawat;
Modal Psikologis;
Kesejahteraan di Tempat
Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris hubungan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan modal psikologis (*psychological capital*) dengan kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) pada perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang melibatkan 236 perawat di salah satu rumah sakit di Kabupaten Kudus, yang dipilih menggunakan teknik *quota sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen skala *workplace well-being*, skala *job demands*, dan skala *psychological capital*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dua prediktor dan korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan secara simultan antara *job demands* dan *psychological capital* dengan *Workplace well-being* ($R = 0,556$; $p < 0,01$), dengan kontribusi

efektif sebesar 30,9%. Secara parsial, terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job demands* dan *Workplace well-being* ($r = -0,533$; $p < 0,01$), serta hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological capital* dan *Workplace well-being* ($r = 0,274$; $p < 0,01$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa penurunan tuntutan kerja yang disertai dengan penguatan modal psikologis individu terbukti secara empiris dapat meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja pada perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan individu yang berperan penting sebagai bagian dari sumber daya kesehatan. Fungsinya mendukung upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif dalam penyelenggaraan layanan kesehatan secara menyeluruh (Sondakh, Lengkong & Palar, 2022). Dalam memberikan pelayanan kesehatan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling banyak dan paling potensial di rumah sakit adalah tenaga perawat (Tulasi, Sinaga & Kenjam, 2021). Berdasarkan data Badan pusat statistika (2023) menyebutkan bahwa perawat menjadi profesi yang paling dominan dengan proporsi mencapai 38,80% atau sebanyak 582.023 orang, hampir dua kali lipat dari jumlah bidan yang menempati posisi kedua dengan 23,00% (344.928 orang). Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki interaksi paling panjang dengan pasien, sementara rumah sakit harus tetap beroperasi tanpa henti selama 24 jam (Triwijayanti, Romiko & Dewi, 2020). Perawat dapat dikategorikan sebagai profesi *multitasking* karena tanggung jawabnya tidak hanya terfokus pada perawatan pasien, tetapi juga mencakup pencatatan yang teliti dan berkesinambungan. Tugas-tugas tersebut meliputi pemeriksaan tanda-tanda vital, pendokumentasian gejala pasien, pemberian obat sesuai prosedur, serta memberikan dukungan emosional baik kepada pasien maupun keluarga (Kurniawan, 2021).

Kemampuan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan terampil menjadi syarat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Perawat yang sehat secara fisik dan mental cenderung memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pasien (Nurhidayanti, 2017). Perawat yang mengalami stres, kelelahan, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat berpengaruh negatif terhadap kualitas perawatan yang diberikan (Sudrajat, Budiman & Rohayani, 2024). Perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk mendukung karyawan melalui berbagai upaya, seperti memberikan motivasi dari pimpinan serta memperhatikan aspek kesejahteraan di tempat kerja (Hudin & Budiani, 2021).

Workplace well-being atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kondisi kesejahteraan karyawan yang didapatkan di tempat kerja, memiliki hubungan dengan pemenuhan pribadi dalam upaya kesehatan fisik serta mental, untuk itu hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan (Cvenkel, 2020). *Workplace well-being* merupakan komponen yang paling dekat hubungannya dengan perawat dan lingkungan kerja karena perawat akan menghabiskan sebagian waktunya di lingkungan kerja (Fridayanti, Kardinah & Fitri 2019).

Hadirnya perasaan positif dalam diri seorang individu akan pekerjaannya dan ditambah dengan dukungan positif dari organisasi untuk membalas jasa individu di dalam organisasinya ataupun untuk mendukung dan mengembangkan keterampilan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya akan menimbulkan rasa sejahtera di dalam diri karyawan dan mendorong semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang baik (Meidina & Laura, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Workplace well-being* menurut Bakker & Demerouti (2007) adalah job demands. Job demands merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan atau keterampilan, dan oleh karena itu berkaitan dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu. Menurut Love dkk (2007) Job demands menjadi faktor signifikan yang berdampak pada kesejahteraan karyawan, yang menunjukkan ada kaitannya dengan fisik, psikologis, interaksi sesama manusia, bahkan faktor organisasi di dalam perusahaan. Dalam hal ini, job demands dianggap yang menentukan kecil atau besarnya *Workplace well-being* pada karyawan, ini dikarenakan job demands bisa menjadi pemicu lelahnya karyawan dalam sisi psikologis. Para karyawan ketika terdapat sebuah tuntutan dan penekanan dalam bekerja yang tidak disesuaikan dengan kemampuan serta wawasan yang dipunyai oleh karyawan, akan memberikan pengaruh terhadap rasa stress dalam bekerja. Stress dan kondisi fisik karyawan tentu akan memberikan pengaruh terhadap hasil pekerjaannya, oleh karena itu *Workplace well-being* akan menurun (Leka, 2003).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Yuniasanti (2022) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara job demands dan *Workplace well-being* pada pekerja hotel. Hubungan ini bersifat negatif, dimana semakin tinggi job demands seseorang, maka semakin rendah workplace well-being, dan sebaliknya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dominica & Wijono (2019) juga menunjukkan bahwa hubungan signifikan negatif antara job demands dengan workplace well-being. Temuan lain dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) memiliki hasil bahwa job demands dapat menciptakan atau meningkatkan *Workplace well-being* dengan mempertimbangkan karakteristik pribadi dan tuntutan pekerjaan.

Menurut Bakker & Demerouti (2007) faktor lain yang mempengaruhi *workplace well being* adalah personal resource. Personal resources merujuk pada keyakinan yang dimiliki individu mengenai seberapa besar kontrol yang mereka miliki atas lingkungannya. Individu yang tinggi optimisme dan efikasi dirinya meyakini bahwa hal-hal baik akan terjadi pada mereka, serta mereka mampu menangani kejadian-kejadian yang tidak terduga (Bakker & Demerouti, 2016). Personal resources ini mirip dengan konsep baru dalam literatur psikologi positif, yaitu modal psikologis, di mana personal resources juga mencakup beberapa dimensi dari modal psikologis seperti efektivitas diri (Luthans dkk, 2007). Komponen utama personal resource terungkap melalui penilaian diri yang positif dan psychological capital mereka, yang berasal dari kemampuan mereka untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan

mereka secara efektif (Barakat, 2023). *Psychological Capital* (PsyCap) dianggap sebagai personal resource karena menentukan sejauh mana individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan dan mempengaruhi kehidupan kerja dan pribadi mereka dengan mengambil inisiatif dan melakukan perubahan yang berharga (Grover dkk, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Winurini (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Workplace well-being* dan *psychological capital*. penelitian lain yang dilakukan oleh (Maharani, Vidyastuti & Lestari, 2024) juga Menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *Workplace well-being* dan *psychology capital*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rengganis dkk (2024) turut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Psychological capital* dengan *Workplace well-being*. Artinya semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi juga *Workplace well-being*. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah pula *workplace well-being*.

Berdasarkan penjabaran di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris hubungan antara *job demands* dan *psychological capital* dengan *Workplace well-being* pada perawat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menganalisis hubungan antara *job demands* dan *Psychological Capital* dengan *Workplace well-being* pada perawat. Metode analisis regresi dua prediktor dan korelasi product moment diterapkan untuk melakukan proses uji hipotesis. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*, dimana cara pengambilan sampel ditentukan dengan menetapkan sejumlah tertentu sebagai target (kuota) yang harus dipenuhi. Penelitian ini dilakukan di salah satu rumah sakit yang ada di Kudus dengan sampel penelitian sebanyak 236 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa skala, yaitu skala *job demands*, skala *psychological capital*, dan skala *workplace well-being*. skala *Workplace well-being* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang mana dikemukakan oleh Parker & Hyett (2011) yang terdiri dari aspek *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employee care*, *Intrusion work into private life*. skala *job demands* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang mana dikemukakan oleh Bakker (2014) yang terdiri dari aspek *work pressure*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *role conflict*, *hassle*. skala *Psychological Capital* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang mana dikemukakan oleh Luthans, Youssef & Avolio (2007) yang terdiri dari aspek *self efficacy*, *optimism*, *hope*, *resilience*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memaparkan data lapangan yang diperoleh melalui kuesioner dari 236 perawat di salah satu rumah sakit yang ada di Kudus. Tahap pengujian hipotesis dalam penelitian ini didahului oleh uji prasyarat analisis, yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, guna menjamin terpenuhinya asumsi statistik parametrik. Selanjutnya, pemaparan

menyeluruh mengenai hasil pengujian asumsi hingga pengujian hipotesis disajikan secara sistematis sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	K-SZ	Sig (p)	Keterangan
1.	<i>Workplace well-being</i>	0,107	0,097	Berdistribusi Normal
2.	<i>Job demands</i>	0,099	0,200	Berdistribusi Normal
3.	<i>Psychological capital</i>	0,110	0,075	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan pendekatan *Asymptotic*. Taraf signifikansi (p) untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa distribusi data ketiga variabel berada dalam kondisi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas job demands dengan *workplace well-being*

Variable	F	Sig (P)	Keterangan
<i>Job demands dengan workplace well-being</i>	0,564	0,885	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel *job demands* (X1) dengan *Workplace well-being* (Y), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,885 ($p > 0,05$) dengan nilai F linear sebesar 0,564. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dengan Y bersifat linear karena nilai signifikansi $p > 0,05$.

Tabel 3. Hasil uji linieritas *psychological capital* dengan *workplace well-being*

Variable	F	Sig (P)	Keterangan
<i>Psychological Capital dengan workplace well-being</i>	0,566	0,902	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel *psychological capital* (X2) dengan *Workplace well-being* (Y), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,902 ($p > 0,05$) dengan nilai F linear sebesar 0,566. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 dengan Y bersifat linear karena nilai signifikansi $p > 0,05$. Pengujian hipotesis mayor dilakukan menggunakan analisis regresi dengan dua predikstor. Adapun hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	R	R, Squared	F	Sig (P)
<i>Job demands dan Psychological Capital dengan workplace well-being</i>	0,556	0,309	12.319	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil p sebesar 0.000 ($p < 0,01$) dengan $rx12y$ sebesar 0.556 menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara *job demands* dan *Psychological Capital* dengan *workplace well-being*, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *job demands* dan *Psychological Capital* dengan *workplace well-being*. Diterima dengan sumbangan efektif 30,9%. Hasil uji hipotesis minor pertama antara variabel *job demands* dengan *Workplace well-being* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil analisis korelasi *job demands* dan *workplace well-being*

Variabel	R	R Squared	Sig (P)
<i>Job demands dengan workplace well-being</i>	-0.533	0.284	0.000

Berdasarkan hasil uji *product moment* pada variabel *job demands* dengan *Workplace well-being* diperoleh hasil sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dengan $rx1y$ -0,533 menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif antara *job demands* dengan *Workplace well-being* diterima. Artinya semakin tinggi *job demands*, maka semakin rendah *workplace well-being*, sebaliknya semakin rendah *job demands* maka semakin tinggi *workplace well-being*, dengan sumbangan efektif sebesar 28,4%. Hasil uji hipotesis minor kedua antara variabel *Psychological Capital* dengan *Workplace well-being* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi *psychological capital* dan *workplace well-being*

Variabel	R	R Squared	Sig (P)
<i>Psychological Capital dengan workplace well-being</i>	0,274	0,075	0,000

Berdasarkan hasil uji *product moment* pada variabel *psychological capital* dengan *Workplace well-being* diperoleh hasil sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dengan $rx2y$ 0,274 menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being*, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan *Workplace well-being* diterima. Semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi *workplace well-being*, sebaliknya semakin rendah *Psychological Capital* maka semakin rendah *workplace well-being*, diterima dengan sumbangan efektif sebesar 7,5%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor, ditemukan hubungan yang sangat signifikan antara *job demands* dan *psychological capital* secara bersama-sama dengan *Workplace well-being* pada perawat, sehingga hipotesis utama dalam penelitian ini diterima. Kedua variabel prediktor tersebut memberikan sumbangan efektif sebesar 30,9% terhadap *workplace well-being*, sementara 69,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara teoritis, *Workplace well-being* bukan merupakan suatu kondisi akhir yang statis, melainkan sebuah proses dinamis ketika individu terus berupaya mengoptimalkan dimensi fisik, psikologis, hingga spiritualnya demi menjaga keselarasan dengan nilai-nilai pribadi yang dianut (Bennett dkk, 2017). Kesejahteraan di tempat kerja dibentuk oleh beberapa komponen utama yang meliputi kesehatan fisik, kenyamanan, kondisi mental yang baik, dominasi emosi positif dibandingkan emosi negatif, serta cara pandang yang positif terhadap pekerjaan (Cooper & Leiter, 2017). Kesejahteraan di tempat kerja dapat dirasakan oleh masing-masing individu apabila adanya internalisasi positif mengenai keyakinan maupun kemampuan diri dalam menjalani setiap pekerjaan (Andina & Rahmah, 2025). *Workplace well-being* sendiri mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan (Danna & Griffin, 1999). Menurut Sofyan (2026), *Workplace well-being* merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu, pekerjaan, dan organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, antara *job demands* dengan *Workplace well-being* diperoleh hasil koefisien (r_{xy}) sebesar -0,533 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Dari hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*, artinya semakin tinggi *job demands* maka akan semakin rendah pula tingkat *workplace well-being*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job demands* maka akan semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being*. Korelasi ini diperkuat oleh Barkhowa & Widodo (2020) yang menyatakan bahwa *job demands* mencakup seluruh elemen pekerjaan yang berkaitan dengan dimensi psikologis, fisik, kesehatan mental, interaksi sosial, hubungan antar-karyawan, serta aspek etika secara umum, yang dalam implementasinya menuntut pemenuhan target kerja, pencapaian hasil, ataupun konsekuensi pengeluaran energi (*effort*) yang harus ditanggung oleh seorang karyawan.. Pada profesi perawat, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali diikuti oleh kelelahan, beban kerja yang tinggi, serta stres psikologis. Hal ini disebabkan oleh aktivitas pelayanan kesehatan yang menguras emosi dan fisik dalam situasi yang tidak terduga, serta tanggung jawab atas kesembuhan pasien (Putri, Zamralita & Sari, 2023).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi (2026) yang berjudul "Hubungan antara *job demands* dengan *Workplace well-being* pada karyawan PT. X". yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *Workplace well-being* dengan nilai koefisien -0,732 dengan taraf signifikansi p sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara *job demand*

dengan *workplace well-being*. Menurut pendapat Ayu, Maarif & Sukmawati (2015) menyebutkan bahwa meskipun pada dasarnya *job demands* tidak selalu membawa dampak buruk bagi karyawan, tuntutan kerja ini bisa berubah menjadi stres kerja jika beban tugasnya terlalu besar dan butuh usaha yang lebih untuk menyelesaikannya. Ketika hal tersebut dibiarkan terus-menerus, kondisi ini berkorelasi secara signifikan terhadap timbulnya efek negatif pada kesehatan mental, seperti depresi, kecemasan, hingga *burnout*.

Selain faktor eksternal berupa tuntutan tugas, faktor kapasitas personal (*psychological capital*) juga memegang peranan krusial. Hasil uji hipotesis kedua antara *Psychological Capital* dengan *Workplace well-being* diperoleh hasil koefisien (r_{xy}) sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Dari hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *Psychological Capital* dengan *workplace well-being*. Temuan ini mendukung penelitian Luthans & Broad (2022) yang menekankan bahwa perpaduan dimensi *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism* secara kolektif berfungsi meningkatkan kesejahteraan serta performa kerja secara menyeluruh melebihi elemennya saat berdiri sendiri. Nilai dari kapasitas internal ini juga berkaitan erat dengan bagaimana seorang individu memandang karakteristik pribadinya. Modal psikologis merepresentasikan konsep identitas diri yang berhubungan langsung dengan keyakinan individu mengenai kemampuan mereka dalam menghadapi dan melewati situasi-situasi yang sulit sebagaimana dikemukakan oleh (Chen dkk, 2024)

Perawat memiliki dinamika psikologis unik yang membutuhkan penguatan eksternal, di mana keberadaan modal psikologis (*psychological capital*) mampu mengeskalisasi dampak variabel positif lainnya sekaligus mendorong perilaku kerja yang produktif selama memberikan pelayanan kesehatan (Tamar, Wirawan & Saleh, 2020). Kepemilikan kapasitas internal yang tinggi ini terbukti menjadi prediktor kuat dalam menciptakan kesejahteraan kerja, efektivitas kinerja organisasi, serta luaran perawatan pasien yang optimal sebagaimana dibuktikan oleh (Elliott & Fry, 2020). Melalui dimensi optimisme dan keyakinan diri, karakteristik tersebut berkontribusi nyata dalam menstimulasi emosi positif perawat untuk mencapai target-target pekerjaan mereka menurut Avey, Wernsing & Luthans (2008). Fenomena ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aqueena, Suroso & Sholichah (2024) dalam penelitiannya yang berjudul "Menggali kedalam psychological capital: bagaimana kapital psikologis mempengaruhi *Workplace well-being* pada karyawan?" yang mengonfirmasi adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *Workplace well-being* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan *Psychological Capital* dengan *workplace well-being*.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *job demand* dan *psychological capital* dengan *Workplace well-being* pada perawat di rumah sakit. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin rendah tuntutan pekerjaan yang

dihadapi serta semakin tinggi kapasitas modal psikologis yang dimiliki, maka tingkat kesejahteraan yang dirasakan perawat di lingkungan kerjanya akan semakin meningkat. Kondisi ini menegaskan bahwa tingkat kesejahteraan perawat bukan merupakan hal yang statis, melainkan hasil integrasi dinamis antara tekanan operasional eksternal instansi rumah sakit dengan regulasi psikologis internal dari individu tersebut. Temuan dalam studi ini memberikan bukti empiris bahwa tuntutan kerja fisik dan tekanan emosional yang melampaui batas kapasitas perawat menjadi faktor pemicu utama merosotnya kesejahteraan kerja, akan tetapi kerentanan tersebut dapat diproteksi melalui optimalisasi dimensi efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andina, R., & Rahmah, D. D. N. (2025). *Pengaruh modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja aada karyawan di pt. x sumber daya manusia menjalankan suatu perusahaan . Sumber adanya yang berimplikasi pada tercapainya visi dan dalam Oleh kompetensi in.* 19(2), 231–245.
- Aqueena, G., Butarbutar, F., Siahaan, M. R., & Butarbutar, G. (2024). Menggali kedalaman psychological capital: bagaimana kapital psikologis mempengaruhi Workplace well-being Pada karyawan? *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(2), 261–274. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i2.4226>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Badan pusat statistika. (2023). *Jumlah tenaga kesehatan menurut provinsi, 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Bakker, A. B. (2014). *The job demands-resources questionnaire*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model : state of the art*. 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1–13. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Barakat, N. (2023). The relationship between organizational agility , human resources flexibility and employee well-being : The mediation role of work-life balance. In *Hal Open Science*.
- Barkhowa, M. K., & Widodo, T. (2020). Pengaruh job demands terhadap work engagement melalu burnout karyawan industri manufaktur di salatiga. *JURNAL STIE SEMARANG*, 12(2), 128–151.
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neeper, M. (2017). Creating workplace well-being: Time for practical wisdom. In *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice, First Edition*.
- Chen, H., Kewou, N. Y. N., Atingabili, S., Sogbo, A. D. Z., & Tcheudjeu, A. T. (2024). The impact

- of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(1), 1-19. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>
- Cooper, S. C. L., & Leiter, M. P. (2017). *The routledge companion to wellbeing at work*.
- Cvenkel, N. (2020). Well-being in the workplace: insights to promote sustainability governance and workplace health. In *Approaches to Global Sustainability, Markets, and Governance: Vol. Part F171*. https://doi.org/10.1007/978-981-15-3619-9_12
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Dominica, V. S., & Wijono, S. (2019). The relationship between job demand and workplace well being for generation Z employees in jakarta. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 1-9. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i2.1640>
- Elliott, R., & Fry, M. (2020). Psychological capital, well-being, and patient safety attitudes of nurses and midwives: A cross-sectional survey. *Nursing and Health Sciences*, 23(1), 237-244. <https://doi.org/10.1111/nhs.12808>
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran *Workplace well-being* terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). *Psychological Capital as a personal resource in the jd-r model*. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>
- Hanafi, M. (2026). Hubungan job demands dengan workplace well being pada karyawan pt "x." *CONSILIUM: Journal Education and Counseling*, 6(1), 270-275.
- Kurniawan, A. F. (2021). Koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada perawat ptt. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 12-28. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5663>
- Leka, S. (2003). *Work organisation & stress*.
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*, 28(6), 513-528. <https://doi.org/10.1108/01437720710820026>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction*.
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and vuca environment. *Organizational Dynamics*, 51(2), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge related papers*. Psychological Capital: Developing the Human.
- Maharani, T., Vidyastuti, & Lestari, W. (2024). Workplace well being dan psychology capital pada pegawai perusahaan umum daerah air minum tirta khatulistiwa di pontianak. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 426-432.
- Meidina, D. W., & Laura, N. (2022). Pengaruh kesehatan mental karyawan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan di tempat kerja (studi empiris pada karyawan divisi teknologi informasi di masa work from home). *Business Management Journal*, 18(1), 85.

- <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3092>
- Mitakhul Hudin, A., & Santi Budiani, M. (2021). Hubungan antara *Workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada pt. x di sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Nurhidayanti, D. (2017). Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja perawatan (studi kasus rumah sakit umum daerah (rsud) arifin achmad pekanbaru). *Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 1-10.
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). *Measurement of well-being in the workplace the development of the work well-being questionnaire*. 199(6), 394-397.
<https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Putri, S. N., Zamralita, Z., & Sari, M. P. (2023). Exploring the effect of job demand on burnout in nurses: systematized review. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*, 1(4), 322-330.
- Rengganis, D. R. P., Rusdi, F. A., Kurniawan, Y., & Hazeem, M. (2024). Enchancing workplace wellbeing[exploring the impact of psychological capital and perceived organizational support in the workplace. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 9(53), 259-268. <https://doi.org/10.35631/ijepc.953022>
- Saputra, A. B., & Yuniasanti, R. (2022). Job demands dan *Workplace well-being* pada pekerja hotel x di yogyakarta. *Psikosains*, 17(2), 92-105.
- Sari, R. E. (2022). *Workplace well-being reviewed from personal characteristic and job demands among lecturers*. 24(1), 126-138.
- Sondakh, V., Lengkong, F. D. ., & Palar, N. (2022). Kualitas pelayanan kesehatan rawat jalan di rumah sakit umum daerah noongan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(4), 244-253.
- Sudrajat, J., Budiman, & Rohayani, L. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(2023), 1398-1406.
- Tamar, M., Wirawan, H., & Saleh, A. (2020). Investigating the effects of psychological capital on nurses' positive attitude and behavior; evidence from indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(15), 273-284. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i6.6650>
- Triwijayanti, R., Romiko, R., & Dewi, S. S. (2020). Hubungan masalah tidur dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 95. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.572>
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit umum daerah kefamenanu kabupaten timor tengah utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90-98. <https://doi.org/10.35508/mkm.v3i1.2990>
- Winurini, S. (2020). *Workplace well-being* dan psychological capital pegawai negeri sipil di pemerintah kota Yogyakarta. *Kajian*, 25(3), 251-268.