

PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP

Edi Syahputra Hasibuan*, Cicilia Windiyaningsih, Yanuar Jak

Program Studi Pasca Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia, Jl. Bambu Apus 1, No.3
Cipayung Jakarta Timur, Jakarta 13890, Indonesia

*hasibuanedy@yahoo.com

ABSTRAK

Ujung tombak pelayanan kesehatan secara langsung menentukan mutu asuhan dan kepuasan pasien. Pemahaman yang komprehensif mengenai kesejahteraan psikologis dan beban kerja perawat diperlukan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat, menjaga kualitas pelayanan, serta mendukung keberlanjutan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis dan beban kerja terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap di RS Bhayangkara Tingkat III Palu. Desain penelitian kuantitatif dengan metode cross-sectional melibatkan seluruh 43 perawat sebagai sampel melalui total sampling. Instrumen berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas ($p < 0,05$) dan reliabilitas ($\alpha > 0,80$) untuk mengukur kesejahteraan psikologis, beban kerja, dan kinerja perawat. Analisis regresi linier berganda menunjukkan kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t = -0,231$; $p = 0,819$), sedangkan beban kerja berpengaruh positif signifikan ($t = 4,286$; $p = 0,000$). Hasil ini menegaskan beban kerja sebagai faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat.

Kata kunci: beban kerja; kesejahteraan psikologis; kinerja perawat instalasi rawat inap

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF INPATIENT NURSES

ABSTRACT

As the frontline of healthcare services, nurses directly determine the quality of care and patient satisfaction. A comprehensive understanding of nurses' psychological well-being and workload is essential as a basis for hospital management policies aimed at improving performance, maintaining service quality, and ensuring the sustainability of healthcare excellence. This study aims to analyze the influence of psychological well-being and workload on the performance of inpatient nurses at Bhayangkara Hospital Level III Palu. This quantitative study employed a cross-sectional design and involved all 43 nurses as respondents through total sampling. The instrument used was a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity ($p < 0.05$) and reliability ($\alpha > 0.80$) to measure psychological well-being, workload, and nurse performance. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that psychological well-being had no significant effect on performance ($t = -0.231$; $p = 0.819$), whereas workload had a significant positive effect ($t = 4.286$; $p = 0.000$). These findings indicate that workload is the dominant factor influencing the performance of inpatient nurses.

Keywords: performance of inpatient nurses; psychological well-being; workload

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam keberlangsungan organisasi, termasuk rumah sakit. Keberhasilan pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kesehatan, khususnya perawat yang menjadi ujung tombak dalam memberikan asuhan langsung kepada pasien. Menurut Undang-Undang No. 38 Tahun 2014 terkait keperawatan, perawat

adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Perawat diharuskan mempunyai pemahaman keilmuan yang komprehensif, menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang baik, dan menunjukkan kemahiran dalam praktik keperawatan. Kesejahteraan psikologis berhubungan dengan kapasitas setiap orang untuk menunjukkan fungsi afektif positif, yaitu pengalaman emosi yang menyenangkan seperti kebahagiaan, semangat, optimisme, dan kepuasan hidup dapat mendukung kesehatan fisik, termasuk menurunkan risiko kematian dan memperlambat perkembangan penyakit kronis (Hernandez et al., 2018). Terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan pengalaman emosional individu di tempat kerja. Evaluasi lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat tantangan, dan ketertarikan telah terbukti berhubungan positif dengan kebahagiaan dan kinerja optimal individu (Shyu, 2019).

Perawat di rumah sakit memiliki beragam tugas dan tanggung jawab yang dapat menimbulkan beban kerja tinggi akibat banyaknya tuntutan dan tekanan yang dihadapi. Kondisi beban kerja yang berlebihan pada akhirnya dapat menimbulkan tekanan psikologis maupun fisik sehingga berdampak pada penurunan kinerja perawat. Tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas dari kemampuan perawat, hal itu memicu stres bahkan kelelahan yang selanjutnya menurunkan kinerja (Macphee et al., 2017). RS Bhayangkara Tingkat III Palu memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di wilayah Sulawesi Tengah. Instalasi rawat inap rumah sakit ini memiliki kapasitas 114 tempat tidur, dengan indikator kinerja seperti *Bed Occupancy Rate* (BOR) sebesar 63,3%, *Length of Stay* (LOS) 3,8 hari, dan *Turn Over Interval* (TOI) 2,1 hari. Peningkatan jumlah kunjungan pasien menjadi tantangan besar bagi perawat. Pada tahun 2024, jumlah kunjungan pasien rawat inap mencapai 6.268 kunjungan, meningkat 25,46% dibandingkan tahun 2023 dengan 4.672 kunjungan.

Lonjakan ini secara langsung berdampak pada meningkatnya beban kerja perawat. Survey awal menunjukkan adanya penurunan kinerja perawat instalasi rawat inap di RS Bhayangkara Tingkat III Palu. Faktor yang diduga berkontribusi adalah rendahnya kesejahteraan psikologis akibat tekanan pekerjaan, serta tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga tersedia. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat mengganggu kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta kepuasan masyarakat terhadap rumah sakit. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan pentingnya peran perawat, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi tingkat kesejahteraan psikologis dan beban kerja perawat di instalasi rawat inap RS Bhayangkara Tingkat III Palu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi perawat sehingga manajemen rumah sakit dapat merumuskan strategi yang tepat dalam menjaga keseimbangan beban kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan memastikan kinerja optimal tenaga perawat.

METODE

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kota Palu, Sulawesi Tengah pada bulan Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palu yang berjumlah 43 orang. Jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi meliputi perawat yang bekerja di instalasi rawat inap, berusia 20 tahun ke atas, memiliki masa kerja minimal tiga bulan dan bersedia menjadi responden dengan menandatangani *informed consent*. Sementara itu, kriteria eksklusi adalah perawat yang tidak memenuhi syarat tersebut atau menolak mengisi kuesioner penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup berbasis skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak

setuju (1). Variabel bebas adalah Tingkat Kesejahteraan Psikologis (X1) meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Variabel Beban Kerja (X2) meliputi aktivitas pekerjaan, kegiatan yang dilakukan dan penggunaan waktu kerja. Variabel terikat yaitu Kinerja Perawat (Y) meliputi *caring*, kolaborasi, empati, kecepatan respon, *courtesy* dan *sincerety*. Uji instrumen penelitian sebelumnya telah diuji validitas dengan uji korelasi Pearson yang menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,05$ sehingga semua butir dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan hasil 0,809 untuk kesejahteraan psikologis, 0,861 untuk beban kerja, dan 0,918 untuk kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas sangat baik.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit yang relevan, seperti data kunjungan pasien dan arsip manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen meliputi kinerja perawat, sedangkan variabel independennya meliputi tingkat kesejahteraan psikologis dan beban kerja. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan validitas model yang digunakan. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam bentuk tabel *Model Summary*, ANOVA, dan *Coefficients* untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.

HASIL

Karakteristik Responden

Pengamatan karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, lama kerja dan pendidikan. Distribusi frekuensi dan persentase karakteristik responden di Instalasi rawat Inap RS Bhayangkara Tk, III Palu disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	f	%
Usia:		
20-25 tahun	7	16,3
26-30 tahun	11	25,6
31-35 tahun	20	46,5
36-40 tahun	3	7
>41 tahun	2	4,7
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	9	20,9
Perempuan	34	79,1
Status Pernikahan:		
Belum Menikah	18	41,9
Sudah Menikah	25	58,1
Lama Kerja:		
<1 tahun	6	14
1-5 tahun	9	20,9
6-10 tahun	18	41,9
>10 tahun	10	23,2
Pendidikan:		
D3	31	72,1
S1	12	27,9

Hasil penelitian di atas menjelaskan usia perawat di instalasi rawat inap RS Bhayangkara Tk, III Palu didominasi kategori usia produktif 31-35 tahun sebesar 46,5%. Perawat berjenis kelamin perempuan sebesar 79,1%. Status pernikahan dengan status sudah menikah sebesar

58,1%. Lama kerja didominasi dengan kategori 6-10 tahun sebesar 41,9%. Pendidikan yang tertinggi yaitu jenjang D3 sebesar 72,1%.

Gambaran Tingkat Kesejahteraan Psikologis

Pengamatan tingkat kesejahteraan psikologis diamati dari penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan diri. Distribusi frekuensi dan persentase tingkat kesejahteraan psikologis disajikan pada tabel 2.

Tabel 2.

Distribusi Tingkat Kesejahteraan Psikologis

Variabel	Kategori	f	%
Penerimaan Diri:			
Saat saya kesulitan rekan kerja saya selalu membantu saya Saya merasa bahwa tidak ada yang salah dalam diri saya	Rendah	2	4,7
	Sedang	12	27,9
	Tinggi	29	67,4
Hubungan Positif:			
Saya mampu memberikan pendapat yang baik saat ada rapat kerja Saya senang dalam berinteraksi intens dengan rekan kerja yang lebih tua	Rendah	11	25,6
	Sedang	12	27,9
	Tinggi	20	67,4
Otonomi:			
Saya merasa kemampuan dalam diri saya meningkat dari hari ke hari Saya selalu semangat ketika sudah memulai pekerjaan.	Rendah	0	0
	Sedang	11	25,6
	Tinggi	32	74,4
Penguasaan Lingkungan:			
Saya mampu memilih lingkungan yang baik untuk tempat saya berkembang Saya merasa dengan tetap di zona nyaman saya akan aman.	Rendah	4	9,3
	Sedang	15	34,9
	Tinggi	24	55,8
Tujuan Hidup:			
Saya bekerja keras hari ini untuk bisa mencapai tujuan di masa depan. Saya peduli dengan tugas karyawan yang menumpuk.	Rendah	4	9,3
	Sedang	11	25,6
	Tinggi	28	65,1
Pertumbuhan Pribadi:			
Saya memiliki rasa optimisme Saya tidak mudah menyalahkan keadaan atas kekurangan yang terdapat dalam diri.	Rendah	0	0
	Sedang	13	30,2
	Tinggi	30	69,8

Tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memiliki kualitas kesejahteraan psikologis yang tinggi dibuktikan dengan mayoritas responden yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis pada masing-masing sub variabel.

Gambaran Beban Kerja

Distribusi Frekuensi Beban Kerja di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Tk. III Palu disajikan pada tabel 3.

Tabel 3.

Distribusi Beban Kerja Perawat

Kategori	Nilai	F	%
Tinggi	>75%	37	86,1
Sedang	60% - 75%	5	11,6
Rendah	<60%	1	2,3

Tabel 3 diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memiliki kualitas beban kerja yang tinggi dibuktikan dengan mayoritas responden yang memiliki tingkat beban kerja lebih besar dari 75% adalah sebesar 86,1% dari total responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat RS Bhayangkara Tk. III Palu cenderung menganggap tugas serta tanggung jawab yang diberikan dari pihak rumah sakit kepada perawat relatif besar sehingga perawat merasa terbebani.

Gambaran Kinerja Perawat

Kinerja yang diukur pada perawat di instalasi rawat inap RS Bhayangkara Tk. III Palu dapat dilihat pada tabel 4.

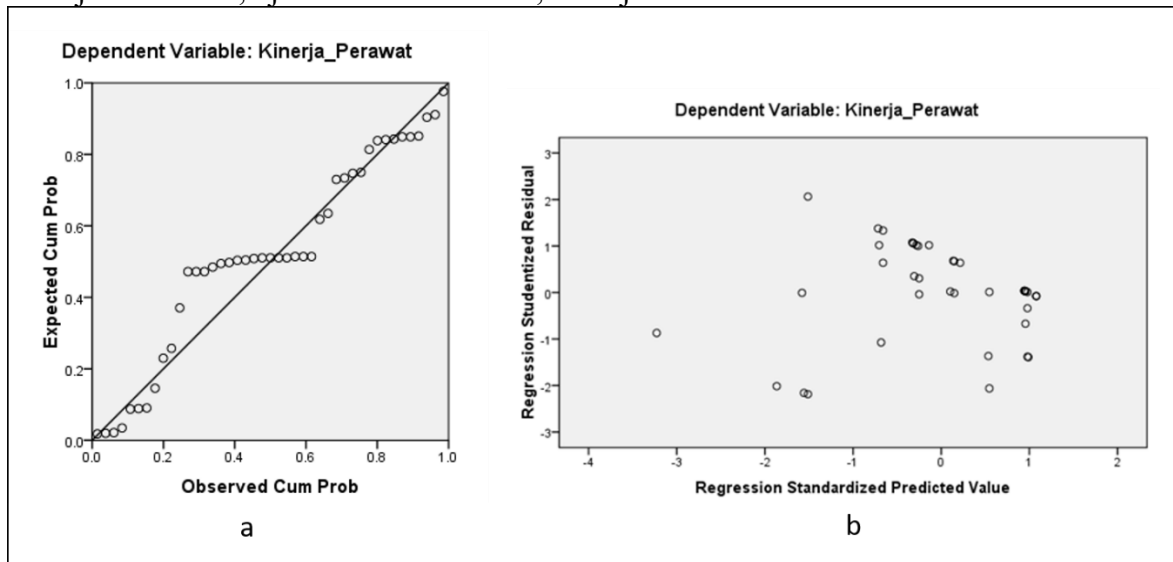
Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Kategori	Nilai	f	%
Tinggi	>75%	39	90,7
Sedang	60% - 75%	4	9,3
Rendah	<60%	0	0

Berdasarkan analisis univariat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memiliki kualitas kinerja yang tinggi dibuktikan dengan mayoritas responden yang memiliki tingkat kinerja lebih besar dari 75% adalah sebesar 90,7% dari total responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat RS Bhayangkara Tk. III Palu cenderung memiliki kinerja yang baik.

Analisis Multivariat

Analisis multivariat bertujuan untuk mengetahui variabel independen (tingkat kesejahteraan psikologis dan beban kerja) yang paling berhubungan dengan kinerja perawat. Ada beberapa tahapan uji prasyarat yang harus terpenuhi sebelum melakukan analisis regresi linier berganda yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas (a), Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas (b)

Hasil uji normalitas, data dinyatakan normal karena distribusi data mengikuti garis diagonal. Hasil uji heteroskedastisitas, data dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas karena distribusi data menyebar baik di bawah sumbu 0 dan di atas sumbu 0. Selanjutnya uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Tolerance	VIF	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis	0.658	1.520	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0.658	1.520	Tidak terjadi multikolinearitas

Data dinyatakan lolos uji jika nilai tolerance $>0,10$ dan nilai VIF <10 . Variabel tingkat kesejahteraan psikologis, dan beban kerja mendapatkan nilai tolerance $>0,10$ (0,658; 0,658) dan nilai VIF <10 (1,520; 1,520) maka dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

Uji Spearman Rho

Uji statistik non-parametrik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel, terutama ketika data tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji spearman rho sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Spearman Rho

Variabel	r	P-value	Keterangan
Kesejahteraan psikologis - Beban Kerja	0.682**	0.000	Korelasi kuat, signifikan positif
Kesejahteraan Psikologis - Kinerja Perawat	0.682**	0.000	Korelasi kuat, signifikan positif
Beban Kerja - Kinerja Perawat	1.000**	0.000	Korelasi sempurna, signifikan positif

Data dinyatakan lolos uji spearman rho jika nilai Sig. <0,05. Variabel kesejahteraan psikologis, beban kerja dan kinerja perawat mendapatka nilai Sig. 0,000 maka dinyatakan lolos uji spearman rho.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara tingkat kesejahteraan psikologis terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Palu. Pengamatan dengan menguji nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.629 ^a	0.396	0.366	2.947

Nilai R (0.629) menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (total beban kerja dan total sejahtera) dengan variabel dependen (total kinerja). Nilai *R Square* (0.396) menjelaskan 39.6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kesejahteraan. *Adjusted R Square* yaitu 0.366 menyesuaikan nilai *R Square* dengan jumlah variabel dan sampel, menunjukkan hasil yang konsisten. Nilai *Std. Error of the Estimate* yaitu 2.947 menandakan besarnya simpangan standar kesalahan prediksi; semakin kecil nilainya, semakin baik model dalam memprediksi kinerja. Pengamatan selanjutnya dilakukan dengan mencari nilai hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	227.791	2	113.895	13.119	0.000 ^b
Residual	347.279	40	8.682		
Total	575.070	42			

Nilai F = 13.119 dengan Sig. = 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya, beban kerja dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga, kedua variabel independen yang digunakan memang layak masuk ke dalam model untuk menjelaskan variasi kinerja. Terakhir, pengamatan dilakukan dengan mencari nilai dari hasil uji T parsial, sebagai berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji T Parsial

Model	B (Unstd.)	Std. Error	t	Sig.
Constant	25.015	4.492	5.569	0.000
Total Sejahtera	-0.026	0.113	-0.231	0.819
Total Beban Kerja	1.005	0.235	4.286	0.000

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($t = -0,231$; $p = 0,819 > 0,05$). Sebaliknya, variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat ($t = 4,286$; $p = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini, beban kerja merupakan

faktor yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kesejahteraan psikologis tidak memberikan pengaruh yang berarti.

PEMBAHASAN

Hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada kelompok usia produktif 31–35 tahun dengan status pernikahan yaitu sudah menikah. Fase usia ini identik dengan peningkatan tanggung jawab kerja dan keluarga sehingga menimbulkan potensi beban kerja kumulatif. Kondisi tersebut menyatakan bahwa beban kerja tinggi dapat meningkatkan kelelahan emosional dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja (Maghsoud et al., 2022). Penelitian juga mengungkap bahwa sebagian besar responden adalah perempuan. Dominasi perawat perempuan memiliki implikasi penting karena tenaga kesehatan perempuan cenderung melaporkan kesejahteraan psikologis yang lebih rendah dan masalah kesehatan yang lebih tinggi dibanding laki-laki (Gómez-Baya et al., 2018). Stres dan beban kerja menurunkan kualitas hidup dan perilaku *caring*, maka mayoritas perawat perempuan menjadi kelompok yang paling rentan mengalami dampak negatif beban kerja terhadap kinerja layanan (Babapour et al., 2022).

Temuan menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat pada konteks penelitian ini. Secara teoritis, kesejahteraan psikologis mencakup penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi (Ryff et al., 1995). Kondisi tersebut diyakini dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan penerimaan diri, relasi sosial yang sehat, dan kemampuan mengelola lingkungan (van Dierendonck & Lam, 2023).

Sebaliknya, beban kerja terbukti berperan langsung dalam memengaruhi kinerja. Beban kerja keperawatan dapat didefinisikan sebagai total waktu dan jumlah tindakan keperawatan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diperlukan untuk memberikan pelayanan kepada pasien (Mulyasih et al., 2019). Beban kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan output asuhan keperawatan melalui jalur kelelahan emosional dan kepuasan kerja (Maghsoud et al., 2022). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingginya beban kerja di instalasi rawat inap dapat mendorong peningkatan produktivitas, meskipun berpotensi meningkatkan kelelahan. Implikasi praktis dari hasil ini menekankan bahwa manajemen rumah sakit perlu mengelola distribusi beban kerja secara proporsional dengan kompetensi dan kapasitas perawat. Strategi seperti penyesuaian rasio perawat dan pasien, pengaturan jadwal shift, dan penyediaan dukungan organisasi diperlukan untuk memastikan kinerja yang tinggi tanpa mengorbankan kualitas pelayanan maupun kesejahteraan mental perawat. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Bhayangkara Tk. III Palu secara berkelanjutan dan menjaga mutu pelayanan keperawatan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Bhayangkara Tk. III Palu. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja lebih penting secara langsung dibanding peningkatan kesejahteraan psikologis untuk menjaga kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, *21*(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Gómez-Baya, D., Lucia-Casademunt, A. M., & Salinas-Pérez, J. A. (2018). Gender differences in psychological well-being and health problems among european health professionals: Analysis of psychological basic needs and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph15071474>
- Hernandez, R., Bassett, S. M., Boughton, S. W., Schuette, S. A., Shiu, E. W., & Moskowitz, J. T. (2018). Psychological Well-Being and Physical Health: Associations, Mechanisms, and Future Directions. *Emotion Review*, *10*(1), 18–29. <https://doi.org/10.1177/1754073917697824>
- Macphee, M., Dahinten, V. S., & Havaei, F. (2017). The impact of heavy perceived nurse workloads on patient and nurse outcomes. *Administrative Sciences*, *7*(1). <https://doi.org/10.3390/admsci7010007>
- Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F. S., & Rassouli, M. (2022). Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. *BMC Nursing*, *21*(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01055-1>
- Mulyasih, I., Sulistiadi, W., & Sjaaf, S. (2019). Analisis Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Ruang Internis RSUD Banten. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, *9*(1), 7–24.
- Ryff, C. D., Lee, C., & Keyes, M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 69, Issue 4).
- Shyu, Y. I. L. (2019). Maintaining and Improving Psychological Well-Being. In *Journal of Nursing Research* (Vol. 27, Issue 3). Taiwan Nurses Association. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000333>
- van Dierendonck, D., & Lam, H. (2023). Interventions to enhance eudaemonic psychological well-being: A meta-analytic review with Ryff's Scales of Psychological Well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *15*(2), 594–610. <https://doi.org/10.1111/aphw.12398>