

Pengaruh Persepsi Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Psychological Well Being* pada Perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

Salsabila Soleha^{1*}, Ugung Dwi Ario Wibowo²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v3i4.5821>

*Correspondence: Salsabila Soleha

Email: salsabilaash0@gmail.com

Received: 09-04-2026

Accepted: 17-05-2026

Published: 28-06-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *Psychological Well-Being is crucial for nurses. Therefore, many nurses experience Psychological Well-Being at their workplace. This study examines the effect of workload perception and organizational climate on the Psychological Well-Being of nurses at the Siti Aminah Muhammadiyah Public Hospital in Bumiayu. The research method used is quantitative regression. Data collection uses three scales: the Psychological Well-Being scale (=0.925), the Workload Perception scale (=0.820), and the Organizational Climate scale (=0.889). The research population consists of 140 nurses at the Muhammadiyah Siti Aminah General Hospital in Bumiayu, with a sample collection technique using simple random sampling of 104 nurses. The results show no effect of workload perception on Psychological Well-Being ($p=0.140$, $t=4.489$, $R=0.012$), but organisational climate affects Psychological Well-Being ($p=0.000$, $t=1.973$, $R=0.506$). Simultaneously, there is an effect of workload perception and organizational climate on Psychological Well-Being ($p=0.000$, $t=2.373$, $R=0.517$). It can be concluded that organizational climate is the primary variable that can influence Psychological Well-Being. Therefore, the organizational climate that has been achieved must be maintained*

Keywords: *Organizational Climate, Psychological Well-Being, Workload Perception.*

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, mencakup aspek kuratif, preventif, dan promotif, serta berfungsi sebagai pusat pendidikan dan penelitian tenaga kesehatan ([Pangaribuan & Qonitatin, 2021](#)). Pelayanan tersebut didukung oleh tenaga kesehatan yang berperan dalam menjaga, meningkatkan, dan memulihkan kesehatan masyarakat. Salah satu profesi yang memiliki peran penting adalah perawat, yang bertanggung jawab memberikan asuhan keperawatan, mendukung proses penyembuhan pasien, serta menjaga kondisi kesehatan pasien sesuai standar profesi dan kode etik. Oleh karena itu, perawat memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit ([Ii, Sakit, & Rumah, 2009](#)).

Tingginya tuntutan pekerjaan serta ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan perawat sering menyebabkan kelelahan, stres, dan burnout pada perawat, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit ([Susanty, 2013](#)). Kondisi tersebut berkaitan erat dengan *Psychological Well-Being*, yaitu kesejahteraan psikologis individu yang

dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Beban kerja yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, dapat melebihi kapasitas individu sehingga meningkatkan risiko kelelahan, stres kerja, dan penurunan kesehatan mental tenaga kesehatan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan kesehatan ([Fitriani, 2016](#); [Sahusilawane, 2018](#); [Triana, Rahmi, & Putra, 2015](#)).

Persepsi terhadap beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi cara individu merespons tuntutan pekerjaan. [Robbins \(2007\)](#) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya beban kerja dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap pekerjaannya. Persepsi sendiri merupakan proses individu dalam mengorganisasi dan menginterpretasikan informasi yang diterima dari lingkungan ([Susanto, Bayhakki, & Arneliwati, 2015](#)). Atas dasar hal tersebut, penilaian personal terhadap tingginya tuntutan profesi yang melibatkan aktivitas fisik maupun mental dalam tenggat tertentu dapat dimaknai sebagai definisi dari persepsi beban kerja. Anggapan bahwa tugas merupakan sebuah tantangan konstruktif demi meningkatkan kontribusi bagi institusi cenderung dibentuk oleh adanya sudut pandang yang positif dari karyawan. Sebaliknya, kemunculan asumsi bahwa tanggung jawab tersebut merupakan beban penekanan yang berisiko mengganggu performa serta kesehatan psikis justru distimulasi oleh adanya cara pandang yang negatif dalam diri seseorang. ([Saputri & Prabowo, 2015](#)).

Pada profesi perawat, beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perubahan kondisi pasien, tingginya jumlah pasien yang harus ditangani, tuntutan pekerjaan administratif, dokumentasi pelayanan keperawatan, serta tekanan kerja yang tinggi. ([Aini & Purwaningsih, 2013](#)) menjelaskan bahwa kondisi tersebut dapat menyebabkan lingkungan organisasi menjadi kurang kondusif. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Penelitian [Mañas et al. \(2019\)](#) menemukan bahwa iklim organisasi yang positif mampu mengurangi stres kerja dan kelelahan pada pekerja ([Martínez-Piñeiro et al., 2014](#)).

Atmosfer internal lembaga diartikan sebagai sudut pandang para anggota terhadap ruang lingkup tempat bernaung yang dinilai mampu menstimulasi perilaku, dorongan performa, hingga capaian produktivitas. Karakteristik iklim yang distingtif tentu dimiliki oleh setiap institusi, sejalan dengan situasi serta ketersediaan sumber daya masing-masing. Melalui studi pendahuluan yang dilaksanakan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu, munculnya indikasi kelelahan fisik maupun mental berhasil diidentifikasi sebagai akibat dari tingginya volume pasien yang tidak seimbang dengan kuantitas personel keperawatan. Tekanan profesional serta reduksi waktu jeda istirahat didapati semakin meningkat lantaran adanya tanggung jawab penyelesaian berkas administratif yang cukup menyita waktu di samping pemenuhan layanan medis utama. Adanya hambatan pada dimensi *Psychological Well-Being*, khususnya dalam pilar hubungan sosial, otonomi diri, kendali atas ruang lingkup, hingga aspek pengembangan kapasitas personal,

dikonfirmasi oleh situasi tersebut. Di samping itu, anomali terkait besarnya bobot tugas serta belum optimalnya dinamika internal organisasi—seperti hambatan saluran komunikasi, standar capaian kinerja, pembagian tanggung jawab, hingga gesekan interpersonal akibat ketimpangan rasio antara pasien dan tenaga medis juga berhasil ditemukan di lapangan. ([Pangaribuan & Qonitatin, 2021](#); [Reza, 2016](#)).

Metodelogi

Desain kuantitatif dengan penerapan model regresi dipilih sebagai instrumen dalam kajian ini untuk mendeteksi kontribusi sudut pandang beban tugas dan iklim institusi terhadap aspek *Psychological Well-Being* personel keperawatan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu. Kedudukan sebagai variabel independen disematkan pada estimasi beban kerja (X1) serta kondisi atmosfer organisasi (X2), sementara dimensi kesejahteraan mental diposisikan selaku variabel dependen (Y). Oleh para staf medis, beban tugas tersebut didefinisikan sebagai bentuk penilaian personal terhadap besarnya tuntutan profesi yang wajib dituntaskan dalam tenggat tertentu. Di sisi lain, iklim kerja direpresentasikan melalui bagaimana cara pandang karyawan dalam memaknai situasi internal di lingkungan tempatnya bernaung. Adapun bagi variabel *Psychological Well-Being*, konstruksi kondisi psikologis tersebut diwujudkan melalui indikator penerimaan diri, keharmonisan relasi inter personal, kemandirian sikap, kendali atas ruang lingkup, kejelasan arah tujuan hidup, serta kesinambungan dalam pertumbuhan kapasitas personal ([Azwar, 2017](#)).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu yang berjumlah 140 perawat. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 104 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian ([Nayebi, 2020](#); [Setiawan, 2015](#)).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala, yaitu skala persepsi beban kerja, skala iklim organisasi, dan skala *Psychological Well-Being*. Skala persepsi beban kerja disusun berdasarkan dimensi beban kerja menurut Munandar yang meliputi tuntutan fisik dan tuntutan kerja shift malam. Skala iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi Litwin dan Stringer yang meliputi structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, standards, conflict, dan identity. Adapun skala *Psychological Well-Being* disusun berdasarkan dimensi Ryff yang meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Pengolahan data hasil penelitian ini dieksekusi menggunakan teknik pemodelan regresi yang dioperasikan melalui bantuan perangkat lunak statistik. Guna menjamin kelayakan data sebelum tahap pengujian hipotesis dilakukan, rangkaian uji asumsi klasik

yang mencakup verifikasi normalitas serta deteksi multikolinearitas wajib diselesaikan terlebih dahulu sebagai pemenuhan kriteria prasyarat. Langkah berikutnya diwujudkan melalui penerapan uji regresi, baik secara parsial maupun simultan. Prosedur ini ditempuh demi mengidentifikasi kontribusi serta arah pengaruh dari sudut pandang beban tugas dan dinamika atmosfer institusi terhadap tingkat *Psychological Well-Being* personel keperawatan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu..

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Melalui riset ini, sebanyak 104 personel keperawatan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu telah dilibatkan sebagai subjek penelitian. Keberagaman karakteristik berdasarkan aspek usia, gender, durasi pengabdian, hingga regulasi giliran kerja (shift) merepresentasikan profil dari para partisipan tersebut. Dominasi kelompok usia produktif disertai kematangan pengalaman dalam ranah pelayanan medis pasien ditemukan pada mayoritas subjek yang diteliti. Atas dasar kondisi tersebut, relevansi pemahaman serta kesiapan emosional dalam menyikapi tekanan profesi maupun dinamika atmosfer organisasi di dalam lembaga dinilai telah dimiliki secara memadai oleh pihak-pihak terkait.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penempatan tingkat *Psychological Well-Being* personel keperawatan pada rentang kategori moderat hingga tinggi berhasil diidentifikasi melalui hasil evaluasi deskriptif. Berdasarkan capaian tersebut, kapasitas penyesuaian diri terhadap ekosistem kerja, jalinan relasi sosial yang cukup solid, serta penunaian tanggung jawab profesi sebagai praktisi medis dinilai tetap dapat dipertahankan oleh mayoritas staf meskipun berada di bawah paparan tekanan kerja yang signifikan. ([Ghazali, 2013](#); [Muhammad, 2007](#); [Tasema, 2018](#)).

Klasifikasi dalam kategori yang relatif tinggi ditemukan pada sudut pandang mayoritas responden terkait volume tugas yang ditanggung dalam variabel persepsi beban kerja. Munculnya kondisi tersebut disinyalir dipicu oleh akumulasi dari tingginya volume pasien, kewajiban penyelesaian berkas administratif, regulasi pembagian giliran kerja (shift), hingga keterbatasan waktu jeda untuk beristirahat. Kendati demikian, kapasitas pengendalian yang baik terhadap tuntutan profesi tersebut nyatanya masih dimiliki oleh sebagian personel keperawatan, sehingga konsekuensi negatif terhadap kondisi psikologis tidak dialami secara menyeluruh.

Di sisi lain, penilaian terhadap atmosfer internal lembaga yang berada pada kategori cukup optimal berhasil digambarkan melalui hasil evaluasi deskriptif pada variabel iklim organisasi. Kelancaran dalam penunaian tugas harian para staf medis dinilai sangat terbantu oleh adanya relasi yang harmonis sesama sejawat, komunikasi yang sehat, serta kehadiran dukungan dari ekosistem tempat kerja. Efek positif terhadap ketenteraman batin serta stabilitas mental personel pada akhirnya berhasil distimulasi oleh situasi ruang lingkup yang cukup kondusif tersebut.

Hasil Uji Asumsi

Ketentuan prasyarat melalui serangkaian uji asumsi klasik, yang mencakup verifikasi normalitas serta multikolinearitas, telah dipenuhi terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan. Kelayakan data untuk dianalisis menggunakan model regresi berhasil dibuktikan oleh hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa sebaran data telah berdistribusi secara normal.

Di samping itu, ketidakhadiran hubungan linier yang mengikat antarvariabel independen juga dikonfirmasi melalui hasil uji multikolinearitas, mengingat ambang batas yang diperbolehkan untuk nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) masih terpenuhi dengan baik. Atas dasar pemenuhan seluruh kriteria tersebut, validitas data penelitian ini dinyatakan telah siap dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis berbasis analisis regresi

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Metode	Nilai Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal

Pengaruh Persepsi Beban Kerja terhadap *Psychological Well-Being*

Ketidakhadiran dampak yang bermakna dari sudut pandang terhadap volume tugas terhadap *Psychological Well-Being* personel keperawatan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu telah dibuktikan melalui uji regresi. Berdasarkan temuan tersebut, kondisi kesejahteraan psikologis tidak serta-merta dipengaruhi secara langsung oleh tingginya bobot pekerjaan yang dirasakan oleh staf medis. ([Hikmawati, Maulana, & Amalia, 2020](#)).

Kemampuan adaptasi yang baik dari mayoritas personel keperawatan terhadap tingginya volume tugas sebagai bagian dari tanggung jawab profesi disinyalir menjadi pemicu terjadinya fenomena tersebut. Selain itu, bertahannya kondisi *Psychological Well-Being* di tengah besarnya tekanan profesional juga dimungkinkan oleh adanya kematangan pengalaman serta kapasitas personal dalam mengendalikan stres. Reduksi atas dampak negatif dari besarnya bobot tugas tersebut pun turut dibantu oleh kehadiran dukungan sosial dari sejawat maupun situasi ruang lingkup sekitar. ([Pangaribuan & Qonitatin, 2021](#); [Reza, 2016](#)). Dampak negatif dari sudut pandang terhadap volume tugas tidak selalu dialami oleh *Psychological Well-Being* karyawan, khususnya apabila kapasitas coping yang mumpuni telah dimiliki dan ekosistem kerja yang kondusif turut memfasilitasi. Penjelasan dari Robbins (2007) mengenai bagaimana respons terhadap tekanan profesional sangat ditentukan oleh cara seseorang memaknai tanggung jawabnya pun turut diperkuat oleh temuan dalam kajian ini.

Tabel 2. Distribusi Tingkat *Psychological Well-Being* Perawat (n = 104)

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	58	55,8
Sedang	36	34,6
Rendah	10	9,6

Total	104	100
--------------	------------	------------

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Psychological Well-Being*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being* pada tenaga kesehatan perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu. Semakin positif persepsi perawat terhadap iklim organisasi di rumah sakit, maka semakin tinggi pula tingkat *Psychological Well-Being* yang dimiliki ([Pamintaningtiyas & Soetjiningasih, 2020](#); [Puspita & Siswati, 2018](#); [Robbins & Judge, 2011](#)).

Kenyamanan psikologis personel keperawatan dalam menunaikan tugas profesinya dapat diciptakan melalui kondusifnya situasi ruang lingkup, kelancaran saluran komunikasi antartanaga medis, keselarasan relasi, serta kehadiran dukungan dari sejawat maupun pimpinan. Melalui stimulasi kondisi tersebut, peningkatan kesejahteraan psikologis berhasil dicapai seiring dengan munculnya rasa dihargai, ketenteraman batin, serta dorongan performa yang lebih optimal dalam diri karyawan. ([Etikan, 2017](#)).

Reduksi atas tekanan profesi serta gesekan antartanaga medis juga dapat dibantu oleh optimalnya atmosfer yang dibangun di dalam institusi. Hubungan sosial yang lebih positif, kapasitas kolaborasi yang solid, hingga kemudahan dalam mengendalikan tekanan mental yang muncul selama proses pelayanan pasien cenderung dimiliki oleh personel keperawatan yang difasilitasi oleh ekosistem kerja suportif. ([Adlina, 2014](#); [Awan & Sitwat, 2014](#)).

Penurunan tingkat stres serta kejenuhan kerja pada praktisi medis yang dipicu oleh positifnya atmosfer internal lembaga juga telah ditemukan dalam kajian terdahulu oleh [Mañas dkk. \(2019\)](#), yang mana temuan tersebut selaras dengan hasil riset ini. Selain itu, argumen yang dikemukakan oleh Susanty (2013) mengenai peningkatan dorongan kerja, kenyamanan, hingga kesejahteraan personel di dalam institusi berkat adanya iklim kerja yang kondusif turut diperkuat oleh hasil evaluasi dalam penelitian ini.

Pengaruh Persepsi Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Psychological Well-Being*

Pengaruh kolektif dari sudut pandang terhadap volume tugas dan atmosfer internal lembaga terhadap *Psychological Well-Being* personel keperawatan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu telah dibuktikan melalui uji regresi simultan. Dari total varians kesejahteraan psikologis tersebut, sebesar 51,7% di antaranya disumbang oleh kombinasi kedua variabel tersebut, sementara porsi selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam estimasi model ini.

Keterkaitan erat antara dimensi personal dan situasional dalam membentuk kondisi mental tenaga medis berhasil dikonfirmasi oleh temuan tersebut. Kapasitas karyawan dalam menyikapi tekanan profesi direpresentasikan sebagai elemen internal melalui penilaian atas bobot kerja, sedangkan situasi ruang lingkup tempat kerja menjadi elemen eksternal yang diwujudkan melalui dinamika organisasi ([Manabung, Suoth, & Warouw, 2018](#); [Rosalina & Siswanti, 2018](#); [Tanujaya, 2014](#)).

Dominasi peran atmosfer internal lembaga dalam memengaruhi *Psychological Well-Being* dibandingkan sudut pandang terhadap volume tugas telah dibuktikan dalam kajian ini. Di tengah tingginya tuntutan profesi, stabilitas kondisi mental personel keperawatan dinilai sangat bergantung pada kehadiran ekosistem kerja yang positif. Oleh sebab itu, pembentukan ruang lingkup yang akomodatif, suportif, serta interaktif sangat perlu diupayakan oleh pihak manajemen demi menjamin terpeliharanya kesehatan psikologis para tenaga medis.

Melalui temuan ini, fakta bahwa kesejahteraan mental tidak sekadar ditentukan oleh bobot pekerjaan yang ditanggung juga berhasil diungkap. Tingkat kenyamanan psikis tersebut nyatanya ikut dibentuk oleh sejauh mana kenyamanan, sinergi antarstaf, dan kesehatan jiwa karyawan mampu difasilitasi oleh kebijakan organisasi dalam rutinitas operasional sehari-hari.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* tenaga kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan, kerja sama, dan kesehatan mental tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Kesimpulan

Ketidakhadiran dampak yang signifikan dari persepsi terhadap beban kerja terhadap *Psychological Well-Being* personel keperawatan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu telah dibuktikan melalui analisis riset ini. Kemampuan adaptasi yang baik dari mayoritas tenaga medis terhadap tuntutan profesi disinyalir menjadi alasan mengapa tingkat kesejahteraan mental tidak serta-merta terganggu oleh tingginya volume pekerjaan. Di sisi lain, peningkatan kesejahteraan psikologis tersebut justru ditemukan sangat dipengaruhi oleh faktor atmosfer internal lembaga. Kondisi mental yang stabil dan positif berhasil distimulasi oleh terciptanya ruang kerja yang suportif, relasi yang harmonis, saluran komunikasi yang sehat, serta kolaborasi erat antara sejawat maupun pimpinan. Jika dianalisis secara bersamaan, kontribusi kolektif dari rasa beban kerja dan dinamika lingkungan ini tercatat sebesar 51,7% dalam membentuk kesehatan mental karyawan, yang menandakan adanya sinergi antara aspek internal diri dan stimulus luar. Sebagai langkah krusial, pemeliharaan iklim kerja yang konstruktif, penguatan sistem pendukung, dan tata kelola pembagian tugas yang proporsional sangat perlu diupayakan oleh pihak manajemen. Melalui strategi tersebut, stabilitas mental staf dapat dipertahankan demi tercapainya mutu pelayanan medis yang prima..

Daftar Pustaka

Adlina, F. D. (2014). Hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*.
- Awan, S., & Sitwat, A. (2014). Workplace spirituality, self-esteem, and psychological well-being among mental health professionals. *Pakistan Journal of Psychological Research*.
- Azwar, S. (2017). *Metodologi penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Etikan, I. (2017). Developing questionnaire based on selection and designing. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 219–221. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00150>
- Fitriani, A. (2016). Peran religiusitas dalam meningkatkan psychological well-being. *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 11(1), 57–80.
- Ghazali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hikmawati, A. N., Maulana, N., & Amalia, D. (2020). Beban kerja berhubungan dengan stres kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Jiwa*, 2(3), 95–102.
- International Journal of Health Care Quality Assurance. (2009). World Health Organization. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(4), 51. <https://doi.org/10.1108/IJHCOA.2009.06222DAB.001>
- Manabung, A., Suoth, L., & Warouw, F. (2018). Hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT Pertamina TBBM Bitung. *Jurnal Kesmas*, 7(5).
- Martínez-Piñeiro, J. A., Djakovic, N., Plas, E., Mor, Y., Santucci, R. A., Serafetinidis, E., Hohenfellner, M., & Turkeri, L. (2014). EAU guidelines on urological trauma. *European Association of Urology*. <https://uroweb.org/guideline/uro-trauma/>
- Muhammad. (2007). *Iklm organisasi* (pp. 9–26).
- Nayebi, H. (2020). *Advanced statistics for testing assumed causal relationships*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-54754-7>
- Pamintaningtiyas, I. D., & Soetjningsih, C. H. (2020). Hubungan antara work family conflict dengan psychological well-being pada ibu yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Psikologi Konseling*, 16(1), 581–589. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19142>
- Pangaribuan, H., & Qonitatin, N. (2021). Studi pendahuluan: Penyusunan modul intervensi kebersyukuran daring untuk menurunkan burnout pada perawat. *Jurnal Empati*, 10(4), 287–293.
- Puspita, D. W., & Siswati. (2018). Hubungan antara emotional labor dengan psychological well-being pada perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21738>
- Reza, J. (2016). Pengaruh stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja dengan motivasi kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3), 363–369. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i3.4095>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rosalina, R., & Siswanti. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan psychological well-being pada dokter muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 7(3), 291–296.
- Sahusilawane, L. (2018). Hubungan antara psychological well-being perawat dengan psychological well-being pasien anak. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2(2). <https://doi.org/10.30651/jkm.v2i2.965>
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Susanto, H., Bayhakki, & Arneliwati. (2015). Hubungan persepsi beban kerja dengan stres kerja pada perawat IGD dan ICU Eka Hospital Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 2, 872–878.
- Susanty, E. (2013). Iklim organisasi: Manfaatnya bagi organisasi. In *Semnas FEKON: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan* (pp. 230–239).
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well-being) pada karyawan cleaner (Studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT Sinergi Integra Servise, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79.
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara psychological well-being dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39–45. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru SMP yang tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(1), 1–18.