

## **Pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat generasi z**

Ainun Is Yuni Zafirah<sup>1\*</sup>, Budiono<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*Email korespondensi: [ainunis.20024@mhs.unesa.ac.id](mailto:ainunis.20024@mhs.unesa.ac.id)

### **Abstract**

*This research aims to determine and explain the effect of psychological well-being and work-life balance on job performance through work engagement in Z-generation nurses at a private hospital in Sidoarjo Regency. This research is classified as quantitative research with a population of 116 nurses belonging to Generation Z, and the sampling technique used proportionate stratified random sampling with a total sample of 90 Generation Z nurses. The statistical analysis used in this research was Structural Equation Modeling (SEM) with the help of Smart software Partial Least Squares (PLS) 3.2.9. The results of this research show that psychological well-being has a significant positive effect on work engagement, work-life balance has a considerable positive impact on work engagement, work engagement does not affect job performance, psychological well-being has a significant positive effect on job performance, work-life balance does not affect job performance, work engagement cannot mediate the influence of psychological well-being on job performance, work engagement cannot mediate the impact of work-life balance on job performance. The implications are based on the results applied to companies where superiors can organize decision-making training programs for Generation Z nurses and hold individual counseling and coaching sessions as a skill development path for employee orientation mentoring programs. Apart from that, superiors can also monitor employee satisfaction to provide opportunities for employees to be involved in decision-making.*

*Keywords: job performance; psychological well-being; work engagement; work-life balance.*

### **PENDAHULUAN**

Era *society* 5.0 merupakan era di mana masyarakat akan menyeimbangkan ekonomi melalui pengintegrasian ruang *virtual* dengan realita di dunia nyata. Era ini menuntut perusahaan agar melakukan adaptasi dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) agar mampu menghasilkan karyawan dengan kinerja tinggi. Perusahaan dapat mengetahui baik buruknya kualitas SDM dilihat dari kinerja (*job performance*) SDM tersebut.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017), *job performance* adalah hasil kerja karyawan yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsi atau tugas-tugasnya sesuai dengan *job description*. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *psychological well-being*. Menurut Prasetyo *et al.* (2023), *psychological well-being* adalah kondisi di mana karyawan memiliki sikap positif untuk menerima dirinya sendiri dan orang lain. Pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance* dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Sen & Yildirim (2023), Prasetyo *et al.* (2023), Rijal & Abdullah (2020), Salmiati & Endratno (2023), Yilmaz (2019) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pashiera & Budiono (2023) dan Pratama & Endratno (2022) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*.

Selain berpengaruh terhadap *job performance*, *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement*. Menurut Purba *et al.* (2019), *work engagement* adalah individu yang memiliki energi positif dan memiliki semangat serta antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* dibuktikan melalui penelitian yang

Ainun Is Yuni Zafirah & Budiono. Pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat generasi z

dilakukan oleh Paramitta & Putra (2020), Amalia & Budiono (2021), Pashiera & Budiono (2023), Rahi (2022), Rokhim *et al.* (2023), dan Safinaz & Izzati (2022) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2020) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* tidak berpengaruh terhadap

Selain *psychological well-being*, terdapat variabel lain yang memengaruhi *job performance*, yaitu *work life balance*. Menurut Beardwell & Thompson (2017), kata *balance* menyiratkan pencarian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, di mana pekerjaan dan aktivitas kehidupan pribadi dapat dengan nyaman dilakukan berdampingan. Pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022), Fitri *et al.* (2023), Masrul (2023), Mendis & Weerakkody (2017), Pradnyani & Rahyuda (2022), Pratiwi & Fatoni (2023), dan Rahi (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) dan Salmiati & Endratno (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain berpengaruh terhadap *job performance*, *work life balance* juga dapat memengaruhi variabel *work engagement*. Pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Anaya & Desiana (2023), Marseno & Muafi (2021), Rahmayati *et al.* (2022), dan Wijaya & Soeharto (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noerchoidah & Indriyani (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*.

Selain *psychological well-being* dan *work life balance*, terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi *job performance*, yaitu *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Budiono (2022), Cahyandani (2021), Diana & Frianto (2021), Husna & Budiono (2022), Ismail *et al.* (2019), Ramadhan & Budiono (2023), Setyawati & Nugrohoseno (2019), dan Umihastanti & Frianto (2022) yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadalena & Asmanita (2020) dan Sari (2021) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain memengaruhi *job performance*, *work engagement* juga dapat memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance*. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Budiono (2021) dan Pashiera & Budiono (2023) yang menjelaskan bahwa *Psychological well-being* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement*.

Selain memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance*, *work engagement* juga dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menguji pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* dan pengaruh *work engagement* terhadap *job performance*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Selanjutnya, menurut hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya juga menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Atas dasar hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya, peneliti menempatkan variabel *work engagement* sebagai variabel mediasi dari pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*.

Lokasi penelitian ini adalah di Rumah Sakit Swasta di Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan perawat yang tergolong *Z generation* (Generasi Z) sebagai subjek penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lever (2022), menunjukkan bahwa sekitar 40% Generasi Z mengalami penurunan kinerja dalam waktu dua tahun yang ditandai oleh peningkatan jumlah pengunduran diri. Fenomena tersebut dipicu oleh kesejahteraan psikologis. Laporan American Psychological Association (2018) menyatakan bahwa Generasi Z memiliki tekanan atau masalah hampir dua kali lipat dibandingkan dengan generasi tua, oleh karena itu Generasi Z berjuang untuk mencari *psychological well-being* atau

kesejahteraan psikologi. Selain faktor *psychological well-being*, *work life balance* yang kurang baik dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deloitte (2022) menjelaskan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi Generasi Z untuk bekerja disuatu perusahaan adalah *good work life balance* dengan persentase sebesar 32%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat Generasi Z pada rumah sakit tersebut, dengan adanya sistem kerja 3 *shift*, mereka merasa kesulitan membagi waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarganya, apalagi bagi perawat yang sudah memiliki anak. Selain itu, mereka merasakan stres ketika terdapat banyak pasien yang harus dilayani dan ketika pasien maupun keluarga pasien tidak memahami prosedur pelayanan rumah sakit yang mengakibatkan mereka komplain dan ingin dilayani dengan cepat. Penelitian yang dilakukan oleh Seno *et al.* (2022) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan *psychological well-being*, artinya apabila karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi, maka dapat dikatakan kesejahteraan psikologisnya rendah.

Berdasarkan data kinerja perawat Generasi Z periode 2023 menunjukkan rata-rata kinerja perawat Generasi Z memuaskan. Selanjutnya, berdasarkan data *resign* perawat Generasi Z yang mengundurkan diri dapat diketahui bahwa dari tahun 2021-2023 jumlah perawat Generasi Z yang mengajukan *resign* terus mengalami penurunan. Fenomena tersebut berlawanan dengan Laporan American Psychological Association (2018), Deloitte (2018), dan Lever (2022) yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat Z generation pada rumah sakit. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perawat Z generation.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### ***Psychological well-being***

*Psychological well-being* adalah kondisi di mana seseorang mampu mengendalikan emosinya untuk menghadapi realita yang tidak sesuai dengan ekspektasinya, memiliki kemampuan untuk melawan tekanan sosial dengan berfikir dan melakukan suatu hal dengan caranya sendiri, memiliki kesadaran untuk mewujudkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki, memiliki kemampuan bersikap positif terhadap dirinya sendiri, memiliki maksud dan tujuan (*goals*) hidup, memiliki hubungan yang baik dan positif serta memiliki rasa percaya dengan teman (Ryff, 1989). Menurut Prasetyo *et al.* (2023), *psychological well-being* adalah kondisi di mana karyawan memiliki sikap positif untuk menerima dirinya sendiri dan orang lain. Ryff (1989) menyatakan bahwa *psychological well-being* memiliki enam indikator yakni penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan baik dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

### ***Work-Life Balance***

*Work life balance* adalah isu luas mengenai bagaimana menyeimbangkan konflik tuntutan profitabilitas perusahaan dan kekhawatiran pekerja yang berada di bawah tekanan kerja (Beardwell & Thompson, 2017). Selanjutnya, Beardwell & Thompson (2017) menjelaskan kata *balance* menyiratkan pencarian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, di mana pekerjaan dan aktivitas kehidupan pribadi dapat dengan nyaman dilakukan berdampingan. *Work life balance* memiliki 4 indikator yakni keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan tempatnya bekerja, memiliki hubungan sosial diluar pekerjaan, dan memiliki waktu untuk melakukan hobi (Langford, 2009).

### ***Work Engagement***

*Work engagement* adalah individu yang memiliki energi positif dan memiliki semangat serta antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya (Purba *et al.*, 2019). Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* adalah hal yang positif dan memuaskan, keadaan kesejahteraan terkait pekerjaan yang

Ainun Is Yuni Zafirah & Budiono. Pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat generasi z

bersifat afektif-motivasi yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari *job burnout*. Tiga indikator digunakan untuk mengukur *work engagement* yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2003).

### **Job Performance**

*Job performance* adalah hasil kerja karyawan yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsi atau tugas-tugasnya sesuai dengan *job description* (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut Colquitt *et al.* (2017), *job performance* secara formal diartikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bintoro & Daryanto (2017), *job performance* dapat diukur menggunakan 10 indikator yaitu disiplin, sikap, kerjasama, kerapian dan kebersihan, dedikasi dan loyalitas, keterampilan, inisiatif, kuantitas kerja, dan kualitas kerja.

### **Pengaruh antar Variabel**

Pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Budiono (2021) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan berdampak pada kenaikan produktivitas yang dibuktikan melalui pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas yang tinggi merupakan salah satu karakteristik dari karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi. Hasil penelitian tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Safinaz & Izzati (2022) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Apabila karyawan merasa memiliki kesejahteraan psikologis dengan ditandai adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan dan atasan, maka karyawan tersebut lebih nyaman dan memiliki semangat dan merasa terikat dengan pekerjaannya (Rokhim *et al.*, 2023).

H1: *Psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

Pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Soeharto (2021) menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki kebijakan *work life balance* yang baik dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten dan bertalenta di bidangnya. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Anaya & Desiana (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*. Apabila karyawan dapat melakukan aktivitas pekerjaan dan aktivitas pribadi secara berdampingan dan merasa nyaman, maka karyawan tersebut akan memiliki energi positif dan semangat ketika melaksanakan pekerjaannya. Adanya penerapan *work life balance* yang baik oleh perusahaan maka karyawan akan memiliki keterikatan yang baik pula terhadap pekerjaannya.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

Pengaruh *work engagement* terhadap *job performance* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Cahyandani (2021) yang menjelaskan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh meningkatnya *work engagement* karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Umihastanti & Frianto (2022) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi ketika bekerja, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut lebih fokus untuk meningkatkan hasil kerjanya.

H3: *Work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*.

Pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Usrah *et al.* (2023) menjelaskan bahwa adanya *psychological well-being* yang baik, karyawan akan mudah mengontrol dirinya untuk berpikir lebih jernih dalam menghadapi sesuatu agar tidak menimbulkan dampak negatif pada kinerjanya. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Sen & Yildirim (2023) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh signifikan

positif terhadap *job performance* karyawan. Apabila karyawan memiliki kesejahteraan psikologis baik, karyawan tersebut dapat mengendalikan emosinya dan dapat berfikir lebih jernih untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dan menyelesaikan masalah yang dihadapi sehingga karyawan tersebut akan memiliki *performance* yang baik.

H4: *Psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*.

Pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Masrul (2023) menjelaskan jika karyawan mendapatkan *work life balance* yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut cenderung meningkatkan kinerjanya. Faktor yang dapat meningkatkan *work life balance* adalah beban jam kerja ideal yang diterapkan oleh perusahaan (Pratiwi & Fatoni, 2023). Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Putri & Frianto (2023) yang menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Apabila karyawan dapat menjalankan aktivitas pribadi dan aktivitas pekerjaan secara berdampingan dan merasa nyaman, maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menunaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya di tempat kerja.

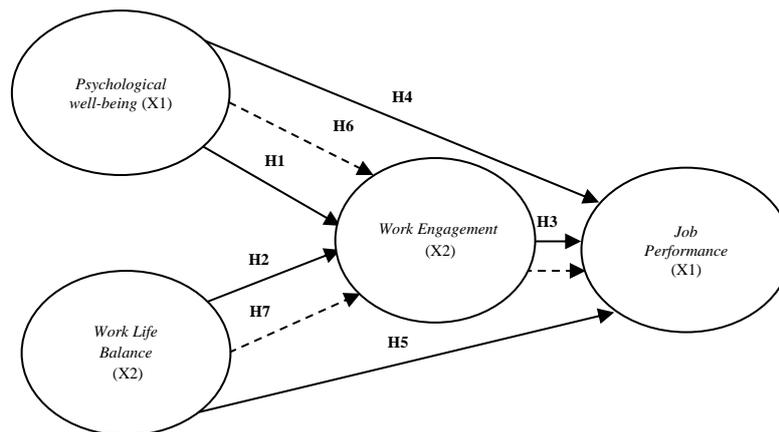
H5: *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*.

Ketika individu memiliki *psychological well-being* yang baik, maka dapat membantu karyawan untuk meningkatkan *work engagement* yang dampak akhirnya dapat meningkatkan *job performance* karyawan tersebut. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Budiono (2021) yang menjelaskan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *job performance* melalui *work engagement*. Apabila karyawan memiliki semangat dan antusiasme ketika bekerja, maka hal tersebut menandakan bahwa karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik sehingga dampak positifnya karyawan tersebut dapat memenuhi target-target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan. Tingginya *work engagement* akan meningkatkan *job performance* karyawan.

H6: *Psychological well-being* berpengaruh terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement*.

Rahmayati *et al.* (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* memiliki peran penting terhadap *work engagement*. Selanjutnya, Ramadhan & Budiono (2023) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi ketika bekerja maka dampaknya kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. Dua penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* dan terdapat pengaruh positif pula *work engagement* terhadap *job performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *job performance* melalui *work engagement*. Apabila karyawan merasa bangga dan antusias dengan pekerjaannya karena adanya penerapan *work life balance* yang baik oleh perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki waktu untuk melakukan aktivitas-aktivitas diluar pekerjaan (*refreshing* atau *healing*) dimana hal tersebut dapat meningkatkan fokus karyawan ketika bekerja.

H7: *Work life balance* berpengaruh terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement*.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner *online* melalui *google formulir* sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit swasta di Kabupaten Sidoarjo. Populasi penelitian ini yaitu seluruh perawat yang tergolong Generasi Z yakni usia 18 hingga 26 tahun yang berjumlah 116 orang. Teknik *sampling* dalam penelitian ini yaitu *proportionate stratified random sampling*, yang berjumlah sebanyak 90 responden dan menggunakan skala *likert* 1-5. Menurut Sugiyono (2013) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila anggota populasi bersifat heterogen dan berstrata proporsional. Pada penelitian ini data yang terkumpul diolah dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi Smartpls 3.2.9. Tahap analisis data diawali dengan menentukan *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *Cronbach alpha*, dan *rho\_A*. Tahap selanjutnya adalah dengan menentukan *inner model* yang meliputi analisis *R-Square*, *Q-Square*, dan uji kausalitas *direct effect* dan *indirect effect*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Outer Model

Tabel 1.  
HASIL OUTER MODEL

Latent Variable	Convergent Validity		Discriminant Validity		Internal Consistency Reliability		
	Outer Loading	AVE	HTMT		Composite Reliability	Cronbach's Alpha	rho_A
	≥0,50	≥0,50	Nilai korelasi variabel <0,90		≥0,70	≥0,70	≥0,70
PWB (X1)	≥0,50	0,533	PWB – JP	0,879	0,888	0,853	0,855
			PWB – WE	0,874			
			PWB – WLB	0,831			
WLB (X2)	≥0,50	0,678	WLB – JP	0,681	0,894	0,841	0,849
			WLB – PWB	0,831			
			WLB – WE	0,789			
WE (Z)	≥0,50	0,635	WE – JP	0,649	0,940	0,927	0,934
			WE – PWB	0,874			
			WE – WLB	0,789			
JP (Y)	≥0,50	0,585	JP – PWB	0,879	0,948	0,940	0,944
			JP – WLB	0,681			
			JP – WE	0,649			

Sumber: Output Smartpls 3.2.9, data diolah (2024)

*Convergent validity* diukur berdasarkan besaran indikator pada *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Menurut Ghazali (2021:28) menjelaskan bahwa besaran indikator pada *outer loading* dapat dikatakan valid jika hasilnya  $\geq 0,50$ . Ghazali (2021:31) menjelaskan bahwa AVE dapat dikatakan valid jika nilainya  $\geq 0,50$ . Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator pada variabel *psychological well-being (X1)*, *work life balance (X2)*, *work engagement (Z)*, dan *job performance (Y)* memiliki nilai *outer loading*  $\geq 0,50$  maka dapat dikatakan seluruh indikator pada variabel laten valid. Selanjutnya, Tabel 1 menjelaskan bahwa variabel *psychological well-being (X1)* memiliki nilai AVE  $0,533 > 0,50$ , *work life balance (X2)* memiliki nilai AVE  $0,678 > 0,50$ , *work engagement (Z)* memiliki nilai AVE  $0,635 > 0,50$ , dan *job performance (Y)* memiliki nilai AVE  $0,585 > 0,50$ , maka dapat dikatakan keseluruhan variabel laten pada penelitian ini valid.

*Discriminant validity* diukur dengan menggunakan rasio *Heterotrait-Monotrait (HTMT)* (Ghozali, 2021:45). Selanjutnya, Ghazali (2021:45) menjelaskan bahwa model dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai  $< 0,90$ . Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai HTMT *job performance* dengan *psychological well-being (0,879)*, *job performance* dengan *work engagement (0,694)*, *job performance* dengan *work life balance (0,681)* lebih kecil dari nilai kriteria HTMT yaitu  $0,90$ , maka dapat disimpulkan bahwa validitas *discriminant variabel job performance* terpenuhi. Kemudian nilai HTMT *psychological well-being* dengan *job performance (0,879)*, *psychological well-being* dengan *work engagement (0,874)*, *psychological well-being* dengan *work life balance (0,831)* lebih kecil dari nilai kriteria HTMT yaitu  $0,90$ , maka dapat dikatakan bahwa validitas *discriminant variabel pada psychological well-being* terpenuhi.

Selanjutnya nilai HTMT *work engagement* dengan *job performance (0,649)*, *work engagement* dengan *psychological well-being (0,874)*, *work engagement* dengan *work life balance (0,789)* lebih kecil dari nilai kriteria HTMT yaitu  $0,90$ , maka dapat disimpulkan bahwa validitas *discriminant variabel work engagement* terpenuhi. Kemudian nilai HTMT *work life balance* dengan *job performance (0,681)*, *work life balance* dengan *psychological well-being (0,831)*, *work life balance* dengan *work engagement (0,789)* lebih kecil dari nilai kriteria HTMT yaitu  $0,90$ , maka dapat dikatakan bahwa validitas *discriminant variabel work life balance* terpenuhi.

*Internal consistency reliability* diukur berdasarkan nilai *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, dan *rho\_A*. Menurut Ghazali (2021:45) ketentuan nilai *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, dan *rho\_A* harus lebih dari  $0,70$ . Tabel 1. Menunjukkan bahwa nilai *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, dan *rho\_A* pada variabel *psychological well-being*, *work life balance*, *work engagement*, dan *job performance* lebih dari  $0,70$ . Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keseluruhan variabel memiliki reliabilitas yang baik.

### Hasil Inner Model

Tabel 2.  
 HASIL INNER MODEL

Variabel	R-Square Adjusted	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> = (1-SSE/SSO)
Job Performance (Y)	0,624	1170.000	751.786	0,357
Work Engagement (Z)	0,649	810.000	482.351	0,405

Sumber: *Output Smartpls 3.2.9*, data diolah (2024)

*R-square adjusted* memiliki kriteria penilaian jika hasilnya  $0,67$ ,  $0,33$ ,  $0,19$ , maka model struktural tersebut dapat dikatakan baik, moderat, dan lemah. Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *job performance* memiliki nilai *R-square adjusted* sebesar  $0,624$ . Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semua konstruk eksogen (X1, X2, Z) secara serentak memengaruhi Y sebesar  $62,4\%$  dan selebihnya sebesar  $38,6\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada pada penelitian ini. Oleh karena nilai

Ainun Is Yuni Zafirah & Budiono. Pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat generasi z

*R-Square Adjusted* dibawah 67% atau 0,67 dan diatas 33% atau 0,33 maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2, Z terhadap Y termasuk moderat.

Selanjutnya variabel *work engagement* memiliki nilai *R-square adjusted* sebesar 0,649. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semua konstruk eksogen (X1, X2) secara serentak memengaruhi Z sebesar 64,9% dan selebihnya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada pada penelitian ini. Oleh karena nilai *R-Square Adjusted* dibawah 67% atau 0,67 dan diatas 33% atau 0,33 maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 terhadap Z termasuk moderat.

Prosedur uji *Q-Square* ( $Q^2$ ) dalam penelitian ini menggunakan *blindfolding* dengan pendekatan *cross-validated redundancy*. Apabila hasil  $Q^2 > 0$  maka dapat dikatakan bahwa model memiliki nilai relevansi prediksi, apabila hasil  $Q^2 < 0$  maka dapat disimpulkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediksi (Ghozali, 2021:30). Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai  $Q^2$  variabel *job performance* adalah  $0,357 > 0$  maka dapat dikatakan bahwa variabel *psychological well-being* (X1), *work life balance* (X2), dan *work engagement* (Z) memiliki *predictive relevance*. Selanjutnya nilai  $Q^2$  variabel *job performance*  $0,357 \geq 0,35$  maka dapat dikatakan bahwa prediktif relevansinya tergolong besar atau kuat.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  variabel *work engagement* adalah  $0,405 > 0$  maka dapat dikatakan bahwa variabel *psychological well-being* (X1) dan *work life balance* (X2) memiliki *predictive relevance*. Selanjutnya nilai  $Q^2$  variabel *work engagement*  $0,405 \geq 0,35$  maka dapat dikatakan bahwa prediktif relevansinya tergolong besar atau kuat.

### Hasil Uji Kausalitas

Uji hipotesis pertama pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* memiliki nilai *t-statistics*  $5,229 > 1,96$  dan nilai *original sample* sebesar 0,580 (positif). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Sehingga pada penelitian ini H1 diterima. Uji hipotesis kedua pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* memiliki nilai *t-statistics*  $2,448 > 1,96$  dan nilai *original sample* sebesar 0,289 (positif). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Sehingga pada penelitian ini H2 diterima. Uji hipotesis ketiga pengaruh *work engagement* terhadap *job performance* memiliki nilai *t-statistics*  $0,601 < 1,96$  dan nilai *original sample* sebesar 0,059 (positif). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Sehingga pada penelitian ini H3 ditolak. Uji hipotesis keempat pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance* memiliki nilai *t-statistics*  $4,178 > 1,96$  dan nilai *original sample* sebesar 0,676 (positif). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Sehingga pada penelitian ini H4 diterima. Uji hipotesis kelima pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* memiliki nilai *t-statistics*  $0,823 < 1,96$  dan nilai *original sample* sebesar 0,100 (positif). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Sehingga pada penelitian ini H5 ditolak. Uji hipotesis keenam pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement* memiliki nilai *t-statistics*  $0,563 < 1,96$  dan nilai *original sample* sebesar 0,034 (positif). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel *work engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance*. Sehingga pada penelitian ini H6 ditolak. Uji hipotesis ketujuh pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement* memiliki nilai *t-statistics*  $0,562 < 1,96$  dan nilai *original sample* sebesar 0,017 (positif). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel *work engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Sehingga pada penelitian ini H7 ditolak.

**Tabel 3.**  
**UJI KAUSALITAS *DIRECT EFFECT* DAN *INDIRECT EFFECT***

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	T-Tabel	Kesimpulan
H1	<i>Psychological well-being</i> → <i>Work Engagement</i>	0,580	5,229	≥ 1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
H2	<i>Work Life Balance</i> → <i>Work Engagement</i>	0,289	2,448	≥ 1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
H3	<i>Work Engagement</i> → <i>Job Performance</i>	0,059	0,601	< 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
H4	<i>Psychological well-being</i> → <i>Job Performance</i>	0,676	4,178	≥ 1,96 (Signifikan Positif)	Hipotesis Diterima
H5	<i>Work Life Balance</i> → <i>Job Performance</i>	0,100	0,823	< 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
H6	<i>Psychological well-being</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Job Performance</i>	0,034	0,563	< 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
H7	<i>Work Life Balance</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Job Performance</i>	0,017	0,562	< 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak

Sumber: *Output Smartpls 3.2.9*, data diolah (2024)

#### **Pengaruh *Psychological well-being* terhadap *Work Engagement***

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki oleh perawat generasi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat Generasi Z, faktor yang menimbulkan mereka memiliki rasa bangga dan *engaged* dengan pekerjaannya adalah *passion* atau bekerja sesuai dengan apa yang disukai dan adanya kerjasama tim yang baik antar sesama rekan kerja. Selanjutnya, perawat tersebut menjelaskan bahwa perawat memiliki tujuan untuk menjadi perawat yang lebih profesional dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah disediakan seperti pelatihan *Basic Life Support* (BLS) dan lain sebagainya serta perawat tersebut ingin melanjutkan pendidikannya. Hal tersebut sejalan dengan Fitri *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa Generasi Z memiliki *concern* yang tinggi di mana Generasi Z memiliki arah dalam menjalani kehidupannya dan sangat optimis. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paramitta & Irvan Dwi Putra (2020), Amalia & Budiono (2021), Pashiera & Budiono (2023), Rahi (2022), (Rokhim *et al.*, 2023), dan Safinaz & Izzati (2022) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

#### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work Engagement***

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh perawat Generasi Z maka akan semakin tinggi pula *work engagement*. Hasil analisis ini didukung oleh hasil wawancara dengan bagian Kepegawaian dan Diklat di mana untuk tenaga kerja kesehatan salah satunya perawat memiliki jam kerja 3 *shift*. Pelayanan jasa pada rumah sakit tersebut dengan sistem kerja *shift* dan waktu operasional 24 jam tentunya akan berdampak pada kehidupan perawat. Meskipun demikian, mayoritas perawat Generasi Z tetap mempertahankan pekerjaannya, hal tersebut dibuktikan pada jumlah *resign* perawat Generasi Z selama 3 tahun terakhir (2021-2023) mengalami penurunan. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan perawat perempuan yang tergolong Generasi Z dan sudah menikah mereka mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya, akan tetapi hal tersebut dapat diatasi oleh perawat tersebut dengan cara bekerja sama dengan keluarganya terutama suaminya untuk membagi tugas rumah, sehingga perawat tersebut dapat menyeimbangkan perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat. Selain itu, perawat tersebut juga memberikan informasi bahwa mereka sesekali masih bisa mengikuti kegiatan masyarakat seperti pengajian dan sesekali bisa *hangout* dengan teman-temannya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya & Soeharto (2021), Rahmayati *et al.* (2022), Anaya &

Ainun Is Yuni Zafirah & Budiono. Pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat generasi z

Desiana (2023), Marseno & Muafi (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

### **Pengaruh Work Engagement terhadap Job Performance**

Hasil uji kausalitas menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya *work engagement* yang dimiliki oleh perawat Generasi Z tidak memengaruhi *work engagement* perawat Generasi Z. Pada variabel *work engagement* indikator *vigor* memiliki nilai *mean* terendah dibandingkan indikator lainnya, artinya rata-rata perawat Generasi Z cukup setuju dengan indikator *vigor*. Hasil analisis ini didukung oleh hasil wawancara dengan bagian Kepegawaian dan Diklat, bahwasanya mayoritas perawat Generasi Z memiliki jarak rumah yang dekat dengan rumah sakit, sehingga meskipun bangun pagi mereka lebih memilih untuk berangkat dengan waktu yang mendekati waktu masuk kerja, terlebih lagi untuk perawat Generasi Z yang sudah berkeluarga, mereka lebih memilih berangkat mendekati waktu bekerja karena harus menyelesaikan urusan rumah tangga terlebih dahulu. Selanjutnya, berdasarkan informasi yang disampaikan oleh bagian Kepegawaian dan Diklat, terdapat faktor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja perawat Generasi Z yaitu terkait lingkungan kerja. Salah satu perawat Generasi Z menjelaskan bahwa mereka merasa dekat dengan teman sebayanya dan merasa komunikasinya berjalan lancar serta mereka tidak pernah merasa bekerja sendiri, artinya perawat Generasi Z mau saling bahu membahu untuk menunaikan tugas yang diberikan oleh rumah sakit. Informasi tersebut sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang menyukai pekerjaan dengan suasana kerja yang menyenangkan tetapi tetap mengutamakan tugas, pekerjaan dengan suasana kekeluargaan, dan lebih menyukai pekerjaan yang dikerjakan secara kelompok dibandingkan pekerjaan yang dilakukan secara individu (Mahardika *et al.*, 2022). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadalena & Asmanita (2020) dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

### **Pengaruh Psychological well-being terhadap Job Performance**

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki oleh perawat Generasi Z maka akan semakin tinggi pula *job performance* perawat Generasi Z. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara dengan perawat Generasi Z bahwa selain pekerjaan mereka juga memiliki tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga karena mayoritas perawat Generasi Z berjenis kelamin perempuan dan minoritas sudah menikah. Akan tetapi meskipun demikian mereka pandai mengelola tanggung jawab kehidupan sehari-hari karena mereka mendapatkan dukungan sosial pula dari keluarganya dan pihak rumah sakit. Berdasarkan informasi dari bagian Kepegawaian dan Diklat, rumah sakit menyediakan program Bina Rohani untuk karyawannya. Program ini diadakan dengan tujuan untuk memberikan bantuan kepada karyawan berupa nasihat, pendapat, ataupun petunjuk untuk memecahkan dan meringankan problem kejiwaan atau memperbaiki keadaan psikologis karyawan. Selain itu, berdasarkan informasi yang disampaikan oleh bagian Kepegawaian dan Diklat menjelaskan bahwa rumah sakit memberikan pelatihan *In House Training (IHT) service excellent* dan *handling complain* dengan tujuan agar perawat dapat mengendalikan komplain-komplain dari pasien dan dapat memberikan pelayanan yang paripurna sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. Adanya dukungan sosial dari keluarga dan dukungan dari pihak RSAM membuat karyawan rata-rata memiliki hasil kerja yang selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sen & Yildirim (2023), Prasetyo *et al* (2023), Rijal & Abdullah (2020), Salmiati & Endratno (2023), dan Yilmaz (2019) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh signifikan positif terhadap *job performance*.

### **Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Performance**

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya *work life balance* yang dimiliki oleh perawat Generasi Z tidak memengaruhi *work engagement* perawat Generasi Z. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan perawat Generasi Z yang menjelaskan bahwa mereka tetap berusaha bekerja secara optimal untuk menunaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tetap

menjalankan tugas-tugasnya sebagai ibu rumah tangga yang dibantu oleh suami dan ibunya. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan bagian Kepegawaian dan Diklat menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi perawat meningkatkan kinerjanya yaitu promosi di mana rumah sakit sangat terbuka terhadap promosi jabatan khususnya perawat Generasi Z yang memiliki ambisi untuk mengembangkan karirnya. Selanjutnya, promosi jabatan ini bisa diikuti oleh seluruh karyawan dengan *track record* kinerja yang bagus dan minimal memiliki masa kerja 2 tahun, oleh karena itu untuk *fresh graduate* atau perawat Generasi Z kemungkinan besar bisa ikut dalam ajang promosi jabatan melalui audisi *fit and proper* di mana dalam audisi tersebut calon kandidat akan mempresentasikan ide-ide mereka untuk kemajuan rumah sakit dengan direksi. Pada tahun 2024 terdapat 34 karyawan Generasi Z mendapatkan promosi jabatan yang awalnya menjadi perawat diangkat menjadi kepala ruangan di rumah sakit dan beberapa anak cabang lainnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Nindyati (2022) yang menjelaskan bahwa Generasi Z ambisius terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020), dan Salmiati & Endratno (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

#### **Pengaruh *Psychological well-being* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement***

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *work engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance*. Berdasarkan analisis deskriptif nilai *mean* variabel *psychological well-being* lebih besar dibandingkan nilai *mean* variabel *work engagement*, artinya variabel *psychological well-being* memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja perawat Generasi Z dibandingkan variabel *work engagement*. Hipotesis 6 ini ditolak karena *work engagement* bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* terhadap kinerjanya, artinya perawat Generasi Z dapat meningkatkan kinerja mereka tanpa adanya dorongan *work engagement*. Perawat Generasi Z dapat memanfaatkan fasilitas yang diberikan oleh rumah sakit untuk meningkatkan *psychological well-being* seperti program Bina Rohani dan *In House Training* (IHT) *Service Excellent* dan *Handling Complain* serta adanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja karena adanya sistem kerja tim. Adanya peningkatan kesejahteraan psikologis perawat Generasi Z maka dapat mendongkrak kinerja perawat tersebut pula.

#### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement***

Berdasarkan hasil uji kausalitas dapat diketahui bahwa *work engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*. Berdasarkan analisis deskriptif nilai *mean* variabel *work life balance* lebih besar dibandingkan nilai *mean* variabel *work engagement*. Dari hasil uji kausalitas pengaruh langsung dan analisis deskriptif tersebut dapat dikatakan bahwa *work engagement* tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* perawat Generasi Z. Hipotesis 7 ini ditolak karena *work life balance* dan *work engagement* bukan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Generasi Z, artinya meskipun adanya pembagian sistem kerja 3 *shift* dan tidak adanya hari libur hari-hari besar seperti hari raya idul fitri serta tinggi rendahnya keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya tidak mempengaruhi hasil kinerja perawat Generasi Z RSAM.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. *Work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. *Psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. *Work engagement* tidak memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *job performance* pada perawat Generasi Z. *Work engagement* juga tidak memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* pada perawat Generasi Z.

Kerbatasan ukuran sampel pada penelitian ini dapat menjadi evaluasi untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan variabel lainnya yang juga menjadi faktor dari *job performance* pada perawat Generasi Z, seperti variabel lingkungan kerja dan promosi jabatan. Selain itu, pada penelitian ini penulis mengajukan beberapa saran untuk pihak rumah sakit yaitu sebaiknya perusahaan memfasilitasi program pelatihan pengambilan keputusan untuk perawat Generasi Z yang dilakukan secara periodik. Dalam pelaksanaan pelatihan ini agendakan sesi *forum group discussion* di mana pada forum tersebut perawat Generasi Z dapat saling berbagi pengalaman, tantangan dan pemikiran tentang pengambilan keputusan berdasarkan nilai-nilai dan keyakinan. Selanjutnya, pihak rumah sakit dapat memberikan program sesi konseling dan *coaching individual* yang dilaksanakan secara rutin dan periodik. Program ini dapat dikatakan sebagai *track skills development*, karena program ini diusulkan sebagai program lanjutan dari program pendampingan karyawan orientasi yang ada pada rumah sakit tersebut. Dalam sesi program ini perawat Generasi Z akan memiliki kesempatan untuk mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dan mencari solusi yang tepat dengan perawat ahli. Kemudian pihak rumah sakit dapat membuat survei kepuasan karyawan yang digunakan secara teratur untuk mengumpulkan umpan balik dari perawat Generasi Z tentang kebijakan, prosedur, dan aspek lain dari lingkungan kerja. Hasil survei ini dapat membantu memandu perubahan kebijakan atau praktik yang lebih inklusif dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F., & Budiono. (2021). *Pengaruh Self-Esteem dan Psychological well-being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Karyawan Bank di Kota Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 42–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>
- American Psychological Association. (2018). *Stress in America™ Generation Z*. (Retrieved 11 November 2023 from [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiC2KGCq8uCAxVkjzjgGHd\\_OA8oQFnoECCEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.apa.org%2Fnews%2Fpress%2Freleases%2Fstress%2F2018%2Fstress-gen-z.pdf&usq=AOvVaw1MM\\_4j3oTtrCCUHWwQ3Z3O&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiC2KGCq8uCAxVkjzjgGHd_OA8oQFnoECCEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.apa.org%2Fnews%2Fpress%2Freleases%2Fstress%2F2018%2Fstress-gen-z.pdf&usq=AOvVaw1MM_4j3oTtrCCUHWwQ3Z3O&opi=89978449))
- Anaya, A., & Desiana, P. M. (2023). *Pengaruh Work from Home terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi Work-life Balance dan Work Stress*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42430>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Ardiansyah, F., & Budiono. (2022). *Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Employee Performance*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p110-122>
- Asari, A. F. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. (Retrieved 14 November 2023 from <https://www.libgen.is/book/index.php?md5=F25E297D1D401140668D15481C5F8AD2>)
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management: a Contemporary Approach* (E. Gate, Ed.; Eighth (8). Pearson Education. [www.pearson-books.com](http://www.pearson-books.com)

- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. GAVA MEDIA
- Cahyandani, P. T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Fifth (5)). Mc Graw-Hill Education. <https://www.libgen.is/book/index.php?md5=2F41D3B959C9FEAE14BE6C80E4E39744>
- Deloitte. (2018). 2018 Deloitte Millennial Survey Millennials Disappointed in Business, Unprepared For Industry 4.0. (Retrieved 11 November 2023 from <https://www2.deloitte.com/tr/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-2018.html>)
- Deloitte. (2022). Striving For Balance, Advocating for Change The Deloitte Global 2022 Generasi Z & Millennial Survey. (Retrieved 11 November 2023 from <https://www2.deloitte.com/id/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>)
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). *Career Adaptability: Studi Deskriptif Pada Karyawan Generasi Z*. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17(1), 39–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i1>
- Ghozali, Imam. (2021). *Structural Equation Modeling dengan Metode Alternatif Partial Least Square* (Edisi ke 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Husna, R. A., & Budiono. (2022). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Environment terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 648–662. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p648-662>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee Engagement and Job Performance In Lebanon: The Mediating Role of Creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Langford, P. H. (2009). Measuring Organisational Climate and Employee Engagement: Evidence: For a 7 Ps Model of Work Practices and Outcomes. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 185–198. <https://doi.org/10.1080/00049530802579481>
- Lever. (2022). Great Resignation: The State of Internal Mobility and Employee Retention Report. (Retrieved 11 November 2023 from <https://www.lever.co/research/2022-internal-mobility-and-employee-retention-report/>)
- Marseno, W. A., & Muafi. (2021). The Effects of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(2), 01–15. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.257>
- Masrul, M. R. A. A. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614–622. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23845>

Ainun Is Yuni Zafirah & Budiono. Pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat generasi z

Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance Concerning Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>

Noerchoidah, & Indriyani, R. (2022). Hasil Work Engagement dari Work Life Balance Karyawan Peran Mediasi Job Crafting. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 264–281. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4265>

Paramitta, A., & Irvan Dwi Putra, A. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-Being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. In *Philanthropy Journal of Psychology*, 4(1), 45–56. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>

Pashiera, R. S., & Budiono. (2023). Peran Work Engagement sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Psychological Well-Being dan Work Environment Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 393–405. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p393-405>

Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820>

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 432–444.

Prasetyo *et al.* (2023). Pengaruh Role Stress, Emotional Intelligence, dan Aspek Psychological Well-Being terhadap Kinerja Auditor. In *Balance: Media Informasi Akuntansi dan Keuangan*, 15(1), 15–20. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/blnc/article/download/8602/4464>

Pratama, B. P., & Endratno, H. (2022). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(6), 739–748. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.157>

Purba, S. D., Chaterine, C., Hardjono, S., & Clarissa, B. (2019). Psychological Meaningfulness and Work Engagement Effect on Doctor's Job Satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 229–239. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i2.20835>

Putri, W. S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p293%E2%80%93305>

Rahi, S. (2022). Investigating The Role of Employee Psychological Well-Being and Psychological Empowerment with Relation to Work Engagement and Sustainable Employability. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 266–285. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2020-0200>

Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/jibm.v3i2.1094>

Rahmayati, T. E., Sariyanto, & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Work Engagement pada Dosen Wanita dalam Menghadapi Dunia Pendidikan di Era Digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448–1456. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486>

- Ramadhan, N. D., & Budiono. (2023). *Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 783–796. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25910>
- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). *Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological well-being, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Auditor dengan Task Complexity sebagai Pemoderasi*. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 22. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1467>
- Rokhim, M. I., Hardjo, S., & Hasanuddin, H. (2023). *Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit)*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2839–2847. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1743>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). *Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Guru SMK*. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195–209. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46797>
- Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). *Pengaruh Work Engagement, Psychological well-being, Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5(2), 190–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i2.167>
- Sari, M. (2021). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Bagian Rawat Jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi*. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03), 567–580. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.15773>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Uwes Utrecht Work Engagement Scale (1st ed.). Occupational Health Psychology Unit. <https://scales.arabpsychology.com/s/utrecht-work-engagement-scale-uwes-schaufeli-bakker-2003-2006-2007/>
- Sen, H. T., & Yildirim, A. (2023). The Relationship between Nurses' Perceived Organisational, Supervisor and Coworker Support, Psychological Well-Being and Job Performance. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 73(3), 552–557. <https://doi.org/10.47391/JPMA.6594>
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). *Praktik SDM, Job Crafting dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28702/26279>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Tersedia dari <https://anyflip.com/utlqr/qtha>
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p219-232>
- Usrah, O. S. J., Haliah, & Amiruddin. (2023). *Pengaruh Locus of Control, Role Stress dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan Psychological well-being sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Program Studi Akuntansi Politeknik Ganessa*, 7(1), 13–24. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1232>

Ainun Is Yuni Zafirah & Budiono. Pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat generasi z

Utami, L. P. (2020). Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap *Work Engagement* Karyawan. *Acta Psychological*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>

Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). *Kontribusi Work Life Balance terhadap Work Engagement Karyawan*. *Jurnal Psikologi*, 10(3), 266–272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>

Yilmaz, R. (2019). The Effect of Psychological Well-Being of Employees on Job Performance: The Case of Five-Star Hotel Businesses. *Social Sciences Studies Journal*, 5(38), 3325–3331. <https://doi.org/10.26449/sss.1574>