

EMPLOYEE WELL BEING DITINJAU DARI ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN JOB DEMAND PADA TENAGA AHLI LABORATORIUM MEDIK (ATLM)

Cahya Milia Tirta Safitri¹, Laelatul Anisah², Annisa Baitina³

^{1,2,3}Universitas Selamat Sri

Co- Author: cahyamilia621981@gmail.com - 085647089144

Info Artikel

- **Masuk :** 02/08/2023
- **Revisi :** 07/08/2023
- **Diterima :** 18/08/2023

Alamat Jurnal

- <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR/index>



Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia disseminated below <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Abstract: *This research aims to find out the relationship between organizational justice and job demand on employee well-being of medical laboratory experts (ATLM). The subjects in this research were 100 medical laboratory experts (ATLM) with the criteria of having worked for at least 1 year, having an active Registration Certificate (STR), a minimum of 1 year of service and being male or female. The research results show the major hypothesis, namely that there is a significant relationship between organizational justice and job demand on employee well-being with a correlation value of $R_{y(1,2)}$ of 0.636, calculated F of 25,052 $P=0.000$ ($p < 0.05$). Meanwhile, the first minor hypothesis is that there is a significant positive relationship between organizational justice and employee well-being with a correlation value of $r_{1y} = 0.481$ $p = 0.000$ ($p < 0.05$). That is, the higher the organizational justice, the higher the level of employee well being. Furthermore, for the second minor hypothesis, there is a significant negative relationship between job demand and employee well-being with a correlation value $r_{1y} = 0.481$ $p = 0.00$ ($p < 0.05$). This means that the higher the job demand, the lower the level of employee well being among medical laboratory experts..*

Keywords: *Employee Well Being; Organizational Justice; Job Demand; Medical Laboratory Experts (ATLM)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terbesar dalam menjalankan proses bisnis. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, maka proses bisnis pun tidak akan berjalan optimal. Disamping itu visi dan misi dalam sebuah organisasi akan sulit untuk diwujudkan. Kini, seiring perkembangan arus modernisasi, organisasi pun mulai berbenah untuk memperbaiki tata kelola sumber daya manusia. Berbagai program penunjang untuk menciptakan SDM yang berkompeten pun mulai digalakkan. Selain program peningkatan kompetensi melalui berbagai pelatihan baik *soft skill* maupun *hardskill*, program peningkatan kesejahteraan karyawan atau *employee well being* pun seharusnya tetap diupayakan sebagai faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Aplikasi *employee well being* dapat dilakukan dalam berbagai sektor baik diperusahaan, pendidikan maupun kesehatan. Namun dalam aplikasinya tidak semua sektor menyadari hal tersebut. Padahal *employee well being* merupakan elemen inti bagi karyawan guna meningkatkan profit bisnis yang lebih tinggi, produktifitas dan meminimalisir terjadinya *turnover* karyawan (Harter, Schmidt, and Keyes 2004).

Sabil (2021) menjelaskan bahwa jika *employee well being* tidak diterapkan, maka akan berdampak pada performa karyawan yang kurang maksimal sehingga dapat mengakibatkan kerugian pada tempat pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi, maka produktifitasnya pun akan meningkat, sebaliknya apabila tingkat kesejahteranya rendah, maka produktifitasnya cenderung akan menurun. Disamping itu, *employee well being* memiliki korelasi yang erat dengan kinerja, retensi karyawan, kecelakaan di tempat kerja, ketidakhadiran, keterlibatan pelanggan, ketidakhadiran, profitabilitas, dan kesehatan fisik yang meliputi kardiovaskular, obesitas, dan masalah kesehatan lainnya (Ismail and Warrak 2019). Karyawan dengan tingkat *well being* yang tinggi ditandai dengan fisik dan mental yang sehat. Karyawan yang bahagia dianggap memiliki kualitas hidup yang baik, sehingga dapat memberi dampak positif di tempat kerja (Adams 2019). Hal tersebut tentunya menggambarkan betapa pentingnya *employee well being* bagi kebermaknaan hidup karyawan dan keberlanjutan eksistensi sebuah instansi.

Employee well being didefinisikan sebagai kondisi subjektif karyawan di tempat kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan, seperti kondisi finansial, fisik, sosial, aktivitas, emosi dan juga pengembangan (Rizky and Sadida 2019). Page & Vella-Brodrick (2009) menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan atau *employee well being* terdiri dari tiga komponen yang antara lain kesejahteraan di tempat kerja (*Workplace Wellbeing*), kesejahteraan subjektif (*Subjective Wellbeing*) dan juga kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). Senada dengan hal tersebut, Zheng et al., (2015) menjelaskan mengenai *employee well being* yang memiliki tiga komponen yang antara lain *life well being*, *workplace well being* dan *psychological well being*, dimana hal tersebut pun berkorelasi dengan komitmen organisasi dan performa kerja karyawan. Sementara itu, Sadida (2018) memaparkan bahwa *employee well being* merupakan deskripsi secara personal seorang pekerja mengenai seberapa positif dan seimbang tentang kondisi akan dirinya di sebuah lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *employee well being* adalah kondisi subjektif karyawan dalam memaknai pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan tempatnya bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti akan fokus pada *employee well being* terhadap tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) yang selama ini minim diperhatikan oleh publik. Padahal, tenaga kesehatan khususnya tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) adalah garda terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Terlebih saat wabah Covid-19 merajalela. Tim tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) menjadi tim pertama yang melakukan *screening* dan pengujian sampel ditengah masyarakat langsung sehingga resiko terpapar virus cukup tinggi. Hal ini sesuai dengan penjelasan Ashley et al (2021) yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan beresiko tiga kali lebih besar terinfeksi Covid-19. Selain berdampak pada kesehatan, hal tersebut juga mengakibatkan gangguan psikologis yang dialami oleh tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) seperti kecemasan, depresi, stres dan gangguan stres pasca trauma (Arofiati and Muntu 2021).

Dampak pandemi pun masih terasa hingga kini, selain pengalaman traumatik dari Covid-19, tuntutan pekerjaan dari pemerintah pun semakin beragam sebagai upaya *preventif* menanggulangi terjadinya pandemi Covid-19. Adawiyah & Blikololong (2018) juga menyatakan bahwa orang yang bekerja di bidang kesehatan rentan mengalami kelelahan kerja karena adanya tuntutan untuk memberikan pelayanan prima pada masyarakat dengan berbagai penyakit yang dialami oleh pasien. Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada tenaga kesehatan tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) di Kabupaten Kendal menyebutkan bahwa meskipun pandemi telah berakhir, tuntutan pekerjaan untuk memberikan vaksin terus menerus dilakukan sehingga beban kerja pun semakin bertambah melebihi *jobdesc* sebelum terjadinya pandemi. Hanya saja tuntutan tersebut tidak didukung dengan jumlah tenaga tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) yang tersedia dan fasilitas yang memadai.

Beban kerja atau *job demand* yang semakin bertambah pun membuat kesejahteraan psikologis karyawan menurun. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Deng et al. (2021) yang menyebutkan bahwa *job demand* berpengaruh negatif pada *employee well being*. Senada dengan hal tersebut, hasil penelitian Dominica & Wijono (2022) pun menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demand* dan *employee well being*. Artinya semakin tinggi *job demand* maka akan semakin rendah tingkat *employee well being*, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *job demand*, maka akan semakin tinggi tingkat *employee well being*.

Job demand merupakan sebuah tuntutan terhadap seseorang maupun kelompok untuk dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan ataupun organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis (Diana & Frianto,2020). *Job demand* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial maupun aspek pekerjaan dimana membutuhkan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan dihubungkan dengan biaya tertentu (Demerouti and Bakker 2011). Sementara itu, Utami & Sylvia (2021) mendefinisikan *Job demand* sebagai kondisi karyawan dalam *setting* pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja yang dapat mengakibatkan tekanan atau stres pada seseorang. *Job demand* terdiri atas 4 dimensi yang antara lain : *workload demands*, *qualitative demands*, *employee demands*, dan *emotional demands*. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *job demand* adalah sebuah tuntutan pekerjaan pada individu dalam suatu pekerjaan tertentu yang berpengaruh pada kondisi psikis dan fisik seseorang.

Selain *job demand*, kondisi *employee well being* pada tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) pun juga diasumsikan berhubungan dengan *organizational justice*. Adanya kesenjangan fasilitas yang diberikan dan juga munculnya persepsi bahwa dokter lebih diutamakan baik dari segi kesejahteraan maupun fasilitas seperti kelengkapan alat pelindung diri dan kesejahteraan secara finansial berdampak pada *employee well being* tenaga laboran pun cenderung rendah. Kusuma et al., (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat perbedaan persepsi oleh dokter/ dokter spesialis berkenaan dengan koordinasi dan pembagian peran dalam pelaksanaan praktik kolaborasi interprofesional. Utami et al. (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dalam pelayanan kesehatan, dokter masih dipandang sebagai sosok superior dan tenaga medis lainnya subordinat. Sebagian dokter masih menganggap bahwa diri mereka sebagai pemegang dominasi dalam semua problem kesehatan. Pernyataan tersebut seolah membuat tenaga kesehatan lain selain profesi dokter dianggap kurang memiliki peran penting dalam dunia kesehatan, sehingga terdapat kesenjangan *organizational justice*.

Organizational justice merupakan persepsi karyawan dalam merasakan keadilan yang terjadi dalam organisasi maupun instansi tertentu (Yuwono et al. 2020). Wiseman & Stillwell (2022) mendefinisikan *organizational justice* sebagai persepsi individu terhadap peristiwa, tindakan atau keputusan dalam suatu organisasi. Selanjutnya, *Organizational justice* terbagi atas tiga aspek yang antara lain *distributive justice*, *procedural justice* dan *interactional justice* (Noor 2020). Sementara Colquitt (2012) membagi *Organizational justice* ke dalam 4 dimensi yang antara lain *procedural justice*, *distributive justice*, *interpersonal justice* dan *informational justice*.

Organizational justice memiliki dampak yang sangat besar bagi sebuah organisasi. Selain dapat menciptakan kerjasama tim, memiliki kebanggaan akan organisasi, mengurangi konflik antar karyawan maupun atasan, *Organizational justice* juga berdampak pada individu yang mana dapat memberikan kepuasan dan komitmen pada karyawan (Yuwono et al. 2020). Disamping itu, *organizational justice* yang dibangun oleh karyawan tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, namun lebih dari itu, *organizational justice* juga berdampak pada *employee well being* (Yean and Yusof 2016). Senada dengan hal tersebut, Huong et al. (2016) dalam penelitiannya tentang *Inclusion, Organizational justice and Employee well being* menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *Organizational justice* dan *employee well being* terutama pada aspek *informational justice* memiliki pengaruh yang paling kuat pada kesejahteraan karyawan di bidang pariwisata. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Huong et al. (2016) dimana hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara *Organizational Justice* dengan *Employee Well Being*. Artinya, semakin tinggi *organizational justice* karyawan, maka *employee well being* pun cenderung semakin tinggi, dan sebaliknya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai *Employee Well Being* Ditinjau Dari *Organizational Justice* dan *Job Demand* Pada Tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM). Penelitian mengenai tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) masih terbatas dan minim dibahas ditengah masyarakat. Padahal tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) merupakan garda pertama yang bersinggungan langsung di tengah masyarakat.

METODE

Penelitian mengenai *Employee Well Being* ditinjau dari *Organizational Justice* dan *Job demand* ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga ahli laboratorium medik di kabupaten Kendal. Adapun jumlah partisipan sebanyak 100 dari total populasi sebanyak 200 tenaga ahli medik.

Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yakni teknik penentuan sampel menggunakan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Adapun pertimbangan pemilihan partisipan didasarkan atas tenaga ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) yang telah bekerja minimal 1 tahun, memiliki STR aktif, minimal masa kerja 1 tahun dan berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan .

Metode pengumpulan data menggunakan skala likert yang terdiri atas pernyataan yang bersifat *favorable* yang artinya mendukung objek penelitian dan *non favorable* yang tidak mendukung objek penelitian. Penelitian ini menguji tiga variabel yang masing-masing diukur menggunakan tiga skala yakni *employee well being*, *organizational justice* dan *job demand*.

Pengukuran skala *employee well being* disusun menggunakan skala EWB sejumlah 18 item yang sudah diadaptasi dalam versi bahasa indonesia oleh Rahmi et al.,(2021) yang memuat 3 dimensi EWB yakni *Psychological well being*, *Subjective well being* dan *Workplace Well being*. Sedangkan *Organizational justice* diukur menggunakan skala yang sudah dimodifikasi dengan mengacu pada empat dimensi dari Colquitt (2012) yakni *procedural justice*, *distributive justice*, *interpersonal justice* dan *informational justice* sejumlah 20 item. Selanjutnya, variabel *job demand* diukur dengan skala yang merujuk pada 4 dimensi yaitu *workload demands*, *qualitative demands*, *employee demands*, dan *emotional demands* sejumlah 20 item.

Koefisien korelasi antara skor dengan skor total tersebut bisa diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang selanjutnya dikorelasi dengan korelasi regresi linier berganda. Estimasi reliabilitas yang digunakan dalam analisis reliabilitas skala sikap dalam penelitian ini yaitu dengan formula reliabilitas *Alpha Cronbach*. Data yang telah didapat akan dihitung dengan menggunakan program *statistical packages for social science* (SPSS) versi 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas. Pada uji normalitas, didapatkan nilai signifikansi pada variabel *employee well being*, *organizational justic* dan *job demand* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa persebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal, hal tersebut didukung oleh Katz (2011) mengatakan bahwa normalitas data diasumsikan terpenuhi bila ukuran sampel besar yaitu lebih dari 100. Maka, walaupun data tersebut memiliki signifikansi <0,05 tetap dianggap berdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.1 Uji Normalitas

Variabel	KS Z	Sig	p	Keterangan
<i>Employee</i>	.092	.010	>0.05	Normal

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

<i>well-Being</i>				
<i>Organizational Justice</i>	.169	.000	>0.05	Normal
<i>Job Demand</i>	.179	.000	>0.05	Normal

Hipotesis 1 diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil korelasi $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,636, F hitung sebesar 25.052 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *organizational justice* dan *job demand* dengan *employee well being*. Hipotesis 2 dan 3 akan menggunakan korelasi parsial product moment. Korelasi parsial product moment di sini adalah korelasi parsial jenjang pertama. Uji hipotesis kedua untuk mengetahui hubungan antara *Organizational justice* dengan *employee well being* tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM). Hasil perhitungan menunjukkan nilai korelasi $r_{1y} = 0.481$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini terima. Hipotesis ketiga untuk mengetahui hubungan antara *job demand* dengan *employee well being* tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM). Hasil perhitungan menunjukkan nilai korelasi $r_{1y} = 0.481$ dengan taraf signifikansi $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis di atas maka hal tersebut menunjukkan bahwa kedua hipotesis yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor penelitian ini diterima, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara *Organizational Justice* dan *Job demand* dengan *employee well being* tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM). *Employee well being* sering kali menjadi landasan dalam evaluasi terhadap masalah yang dialami di perusahaan dan mempengaruhi kesejahteraan fisik psikologis atau keduanya (Huong et al. 2016). *Employee well being* tidak hanya berkaitan dengan kehidupan karyawan saja, namun kualitas hidup juga memiliki konsep komprehensif yang berkaitan dengan tingkat fisik, psikologis, dan psikologis kemandirian, dan hubungan individu dengan lingkungan kerjanya (Wardani and Noviyani 2020). Hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh *organizational justice* yaitu sesuatu yang berhubungan dengan cara karyawan menilai apakah dirinya sudah diperlakukan secara adil atau belum oleh organisasi. *Organizational justice* memiliki hubungan yang positif terhadap *employee well being* yang berarti suatu perusahaan dikatakan memiliki *organizational justice* yang tinggi maka karyawan pun akan memiliki kepuasan yang tinggi. Dengan kata lain karyawan akan memiliki penilaian yang positif terhadap perusahaan dan akan produktif jika perusahaan menerapkan *organizational justice* (Aurora and Suhariadi 2018).

Tinggi rendahnya *job demand* dapat pula berperan untuk meningkatkan atau menurunkan *employee well being* di tempat kerja. Selain itu karakteristik dari perusahaan yang salah satunya meliputi *job demand* juga memiliki pengaruh bagi *employee well being* (Wulan and Putri 2016). *Employee well being* sebagai sebuah konstruksi yang dinamis yang seiring berjalannya waktu dan berfluktuasi dalam diri seseorang karyawan, hal tersebut dipengaruhi salah satunya oleh *job demand* yang merupakan faktor potensial yang menyebabkan naik turunnya daya bekerja dan motivasi. *Job demand* merupakan salah satu

stresor secara psikologis termasuk di dalamnya jumlah dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan di tempat kerja (Huang, Xing, and Gamble 2018). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kurnia & Widigdo (2021) yaitu karyawan yang memiliki *job demand* yang tinggi dapat menimbulkan stres sehingga mengurangi tingkat *employee well being* karyawan. Karyawan yang memiliki *job demand* yang tinggi dan berkelanjutan bisa menimbulkan kelelahan secara psikologis dan terbebani selama bekerja, dan selanjutnya akan berdampak pada berkurangnya *employee well being*.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini terbukti berhubungan secara signifikan yang artinya ada *organizational justice* dan *job demand* dengan *employee well being* pada tenaga ahli laboratorium medik. Artinya, hipotesis mayor pada penelitian ini diterima. Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis minor pertama menunjukkan ada hubungan positif antara *organizational justice* dan *employee well being*. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *organizational justice*, maka akan semakin tinggi juga *employee well being*. Selanjutnya pada hipotesis minor kedua, terdapat hubungan negatif antara *job demand* dengan *employee well being*, dimana semakin tinggi *job demand* maka akan semakin rendah *employee well being*.

Adapun saran dari penelitian ini adalah betapa pentingnya upaya peningkatan *employee well being* yang seharusnya dilakukan oleh instansi kesehatan untuk mewujudkan visi misi sebuah instansi. Instansi perlu mengkaji ulang kaitannya dengan *job demand* dengan mempertimbangkan kondisi baik secara psikis dan fisik serta sarana prasarana pendukung bagi tenaga ahli medik dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, instansi kesehatan juga diharapkan memberikan keadilan organisasi baik melalui pemimpin yang adil, pemberian tugas sesuai kompetensi, dan membuat peraturan yang adil bagi para seluruh karyawan, khususnya yang bekerja di instansi kesehatan.

REFERENSI

- Adams, Jerome M. 2019. *The Value of Worker Well-Being*. Vol. 134.
- Adawiyah, Rabiatul, and Jacobus Belida Blikololong. 2018. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Burnout Pada Karyawan Rumah Sakit." *Jurnal Psikologi* 11(2):190–99. doi: 10.35760/psi.2018.v11i2.2264.
- Arofiati, Fitri, and Feiby F. Muntu. 2021. "Dampak Psikologis Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 : Literatur Review." *Jurnal Ilmiah Perawat Manado* 09(01):110–22.
- Ashley, Christine, Sharon James, Anna Williams, Kaara Calma, Susan Mcinnes, Ruth Mursa, Catherine Stephen, and Elizabeth Halcomb. 2021. "The Psychological Well-Being of Primary Healthcare Nurses during COVID-19: A Qualitative Study." *Journal of Advanced Nursing* 77(9):3820–28. doi: 10.1111/jan.14937.
- Aurora, Metri Hendra, and Fendy Suhariadi. 2018. "Hubungan Antara Organizational Justice Dengan Perilaku Produktif Pada Karyawan Bank x Kantor Cabang Bekasi." *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* 7(1993):50–59.
- Colquitt, Jason A. 2012. *Organizational Justice*. Vol. 1. Oxford university Press.
- Demerouti, Evangelia, and Arnold B. Bakker. 2011. "The Job Demands?Resources Model:

- Challenges for Future Research.” *SA Journal of Industrial Psychology* 37(2):1–9. doi: 10.4102/sajip.v37i2.974.
- Deng, Guosheng, Chienchung Huang, Shannon P. Cheung, and Shaoming Zhu. 2021. “Job Demands and Resources and Employee Well-Being in the Chinese Nonprofit Sector.” *Frontiers in Psychology* 12(December). doi: 10.3389/fpsyg.2021.780718.
- Diana, Anesia Mulya, and Agus Frianto. 2020. “Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout.” *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 3(1):17–33. doi: 10.33752/bima.v3i1.303.
- Dominica, Vania Shafira, and Sutarto Wijono. 2022. “The Relationship Between Job Demand And Workplace Well Being For Generation Z Employees In Jakarta.” *Psikologia : Jurnal Psikologi* 4(2):1–9. doi: 10.21070/psikologia.v4i2.1640.
- Harter, James K., Frank L. Schmidt, and Corey L. M. Keyes. 2004. “Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies.” *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived*. (December 2013):205–24. doi: 10.1037/10594-009.
- Huang, Qihai, Yijun Xing, and Jos Gamble. 2018. “Job Demands-Resource: A Gender Perspektive on Employee Well-Being and Resilience in Retail Stors in China.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 3(1):10–27.
- Huong, Le, Connie Zheng, and Yuka Fujimoto. 2016. “Inclusion, Organisational Justice and Employee Well-Being.” *International Journal of Manpower* 37(6):945–64. doi: 10.1108/IJM-12-2015-0212.
- Ismail, Hassan, and Ahmad Warrak. 2019. “The Impact of Employee Well-Being on Employee Retention.” *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN* 8(12):33–37.
- Katz, Mitchell H. 2011. *Multivariable Analysis: A Practical Guide for Clinicians, Second Edition*.
- Kurnia, Christina, and Aslam Mei Nur Widigdo. 2021. “Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable.” *European Journal of Business and Management Research* 6(5):147–52. doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.5.948.
- Kusuma, Meradiana Widya, Fauna Herawati, Setiasih Setiasih, and Rika Yulia. 2021. “Persepsi Tenaga Kesehatan Dalam Praktik Kolaborasi Interprofesional Di Rumah Sakit Di Banyuwangi.” *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 20(2):106–13. doi: 10.14710/mkmi.20.2.106-113.
- Noor, Aditya Ferry. 2020. “Pengaruh Organizational Justice Terhadap Tingkat Employee Engagement The Influence of Organizational Justice on the Level of Employee Engagement.” *Jurnal Manajemen* 12(2):199–208.
- Page, Kathryn M., and Dianne A. Vella-Brodrick. 2009. “The ‘What’, ‘why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model.” *Social Indicators Research* 90(3):441–58. doi: 10.1007/s11205-008-9270-3.
- Rahmi, Tuti Rahmi, Hendriati Agustiani Agustiani, Diana Harding Harding, and Efi Fitriana Fitriana. 2021. “Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia.” *Jurnal Psikologi* 17(2):93. doi: 10.24014/jp.v17i2.13112.
- Rizky, Tengku Rizarul, and Nuri Sadida. 2019. “Hubungan Antara Job Insecurity Dan

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

- Employee Well Being Pada Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Yang Menerapkan PHK Di DKI Jakarta.” *Jurnal Empati* 8(1):329–35. doi: 10.14710/empati.2019.23651.
- Sabil, Ariesto Patria. 2021. “Pengaruh Employee Well-Being Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(4):1341–48. doi: 10.26740/jim.v9n4.p1341-1348.
- Sadida, Nuri. 2018. “Hubungan Antara Health Consciousness Dengan Employee Well-Being Pada Karyawan Di Dki Jakarta.” *Journal of Psychological Science and Profession* 2(3):216. doi: 10.24198/jpsp.v2i3.19223.
- Utami, Lucia, Sunartini Hapsari, and Widyandana. 2016. “Hubungan Antara Sikap Dan Perilaku Kolaborasi Dan Praktik Kolaborasi Interprofesional Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Rapih.” *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* 1(1):2016.
- Utami, Nindya Yani, and Vera Saragi Sitio Sylvia. 2021. “Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia.” *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2(1):76–82.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, and Tesya Noviyani. 2020. “Employee Well-Being as Mediator of Correlation between Psychological Capital and Psychological Climate.” *Journal of Educational, Health and Community Psychology* 9(2):47–63. doi: 10.12928/jehcp.v9i2.14357.
- Wiseman, Jennifer, and Amelia Stillwell. 2022. “Organizational Justice: Typology, Antecedents and Consequences.” *Encyclopedia* 2(3):1287–95. doi: 10.3390/encyclopedia2030086.
- Wulan, Dwi Kencana, and Maharani Putri. 2016. “Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri.” *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi* 5(1):28–38. doi: 10.21009/jppp.051.05.
- Yean, Tan Fee, and Ab Aziz Yusof. 2016. “Organizational Justice: A Conceptual Discussion.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219:798–803. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.082.
- Yuwono, Teguh, Dewiana Novitasari, Dhaniel Hutagalung, Ipang Sasono, Nelson Silitonga, and Masduki Asbari. 2020. “Peran Organizational Justice Terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta.” *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2(1):582–99.
- Zheng, Xiaoming, Weichun Zhu, Haixia Zhao, and Chi HZang. 2015. “Employee Well-Being in Organizations : Theoretical Model, Scale Development, And Cross-Cultural Validation.” *Journal of Organizational Behavior* 36:621–44. doi: 10.1002/job.