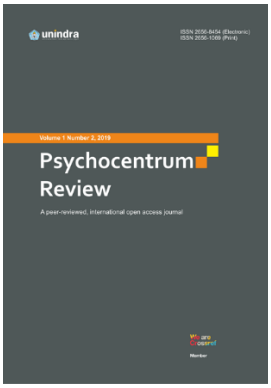
Universitas Indraprasta PGRI
Address: Jl. Nangka No. 58 C (TB. Simatupang), Kel. Tanjung Barat, Kec. Jagakarsa, Jakarta Selatan 12530, Indonesia.
☎ +62 (021) 7818718 – 78835283; url: www.unindra.ac.id; psyclrev@unindra.ac.id




# Psychocentrum Review

ISSN 2656-8454 (Electronic) | ISSN 2656-1069 (Print)
Editor: Sisca Folastri

Publication details, including author guidelines
URL: http://journal.unindra.ac.id/index.php/pcr/about/submissions#authorGuidelines

## Work-Life Balance sebagai Mediator Pengaruh Perceived Organizational Support dan Workplace Resilience terhadap Workplace Well-Being

**Maharani Citra Aulia[1], Tri Na'imah*[2], Mohd Nazri Abdul Rahman[3], Mahdi Anbari[4], Endah Silawati[5]**
[1,2]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia
[3,4,5]Universiti Malaya, Malaysia

**Article History**
Received : 16 Desember 2025
Revised : 18 Maret 2026
Accepted : 28 Maret 2026

**How to cite this article (APA 6th)**
1st Aulia, M, C, 2nd Na'imah, T, 3nd Rahman, M, N, A, 4nd Anbari, M, 5nd Silawati, E. (2026). Work-Life Balance sebagai Mediator Pengaruh Perceived Organizational Support dan Workplace Resilience terhadap Workplace Well-Being. *Psychocentrum Review, 8*(1), 10-25. DOI: 10.26539/pcr.81428

**The readers can link to article via** https://doi.org/10.26539/pcr.81428

**Correspondence regarding this article should be addressed to:**
Tri Na'imah, Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia, E-mail: trinaimah@ump.ac.id

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE

We are Crossref Member

Universitas Indraprasta PGRI (as Publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors, and are not the views of or endorsed by Universitas Indraprasta PGRI. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Copyright by Aulia, M, C, Na'imah, T, Rahman, M, N, A, Anbari, M, Silawati, E. (2026).

The authors whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Psychocentrum Review (2026), 8(1), 10-25
ISSN 2656-8454 (Electronic) | ISSN 2656-1069 (Print)
https://doi.org/10.26539/pcr.81428

Psychocentrum Review
A peer-reviewed, international open access journal

Original Article

# Work-Life Balance sebagai Mediator Pengaruh Perceived Organizational Support dan Workplace Resilience terhadap Workplace Well-Being

**Maharani Citra Aulia[1], Tri Na'imah*[2], Mohd Nazri Abdul Rahman[3], Mahdi Anbari[4], Endah Silawati[5]**
Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia

**Abstract.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi work-life balance dalam hubungan antara perceived organizational support, workplace resilience, dan workplace well-being pada karyawati shift di sektor industri manufaktur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian terdiri dari 210 karyawati (F = 210; M = 0) yang bekerja dengan sistem shift di perusahaan manufaktur di Kabupaten Bekasi, Indonesia, yang dipilih menggunakan teknik convenience sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support dan workplace resilience berpengaruh positif dan signifikan terhadap workplace well-being. Kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap work-life balance, yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap workplace well-being. Analisis mediasi menunjukkan bahwa work-life balance memediasi secara parsial hubungan antara perceived organizational support dan workplace resilience dengan workplace well-being ($p < 0,05$). Model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik dengan nilai $R^2$ sebesar 0,664 pada variabel workplace well-being. Temuan ini memperkaya kajian psikologi organisasi dengan menunjukkan peran work-life balance sebagai mekanisme penting dalam meningkatkan workplace well-being. Secara praktis, hasil penelitian ini menekankan pentingnya perceived organizational support, penguatan workplace resilience, serta kebijakan yang mendukung work-life balance bagi pekerja perempuan dengan sistem kerja shift di sektor manufaktur.

**Keywords:** Perceived Organizational Support; Workplace Resilience; Work-Life Balance; Workplace Well-being; Female Shift Workers; Manufacturing Sector

Corresponding author: Tri Na'imah, trinaimah@ump.ac.id, Purwokerto, Indonesia

This work is licensed under a CC-BY-NC

## Pendahuluan

Dalam dunia industri modern, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi serta produktivitas agar tetap mampu bersaing secara kompetitif di tingkat global. Salah satu strategi yang umum diterapkan adalah sistem kerja bergilir atau *shift work*. Menurut Kirch, (2008), *shift work* merupakan metode pengaturan kerja dalam bentuk pergantian giliran, di mana pekerja saling menggantikan di tempat kerja yang sama menurut pola tertentu, baik kontinu maupun diskontinu, dan dirancang untuk memanfaatkan 24 jam penuh dalam sehari. Sistem ini memungkinkan perusahaan beroperasi tanpa henti sehingga target produksi dan pelayanan tercapai secara optimal, terutama pada sektor manufaktur, transportasi, pelayanan kesehatan dan *call center* yang menuntut kontinuitas proses kerja serta ketersediaan tenaga kerja sepanjang

waktu agar proses bisnis tetap berjalan dan produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal (Kletzander & Musliu, 2020).

Meskipun demikian, penerapan *shift work* tidak terlepas dari konsekuensi negatif bagi karyawan (McHugh et al., 2020). Penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja *shift* dapat berisiko terhadap kesehatan fisik, seperti gangguan ritme sirkadian dan kelelahan (Lee et al., 2022; Mendrofa & Palupiningtyas, 2025; Pereira et al., 2021; Permatasari et al., 2022; Skýpalová et al., 2022; Torquati et al., 2019; Tucker et al., 2021). Selain itu, sistem kerja *shift* juga berkaitan dengan penurunan kualitas tidur serta munculnya gangguan tidur pada karyawan (Lee et al., 2022; Mendrofa & Palupiningtyas, 2025; Pereira et al., 2021; Permatasari et al., 2022; Skýpalová et al., 2022; Torquati et al., 2019; Tucker et al., 2021). Dari sisi psikologis, kondisi kerja tersebut dapat memicu stres dan kecemasan serta meningkatkan risiko gangguan mental dan depresi (Lee et al., 2022; Mendrofa & Palupiningtyas, 2025; Pereira et al., 2021; Permatasari et al., 2022; Skýpalová et al., 2022; Torquati et al., 2019; Tucker et al., 2021). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa sistem kerja *shift* dapat berdampak pada aspek psikologis kerja, seperti rendahnya *self-efficacy* dan menurunnya tingkat *work engagement* (Lee et al., 2022; Mendrofa & Palupiningtyas, 2025; Pereira et al., 2021; Permatasari et al., 2022; Skýpalová et al., 2022; Torquati et al., 2019; Tucker et al., 2021). Dalam konteks kehidupan keluarga dan sosial, keterbatasan waktu bagi keluarga, meningkatnya potensi *work–family conflict*, serta terbatasnya partisipasi dalam aktivitas sosial juga sering dialami oleh pekerja *shift* (Lee et al., 2022; Mendrofa & Palupiningtyas, 2025; Pereira et al., 2021; Permatasari et al., 2022; Skýpalová et al., 2022; Torquati et al., 2019; Tucker et al., 2021). Selain itu, bagi sebagian pekerja, sistem kerja shift juga dapat memengaruhi keteraturan rutinitas ibadah dan aktivitas spiritual (Mendrofa & Palupiningtyas, 2025; Permatasari et al., 2022).

Penelitian ini berfokus pada karyawati shift di industri manufaktur, mengingat sektor ini berkontribusi besar terhadap PDB nasional (BPS, 2024) dan menyerap 55,41% tenaga kerja perempuan per Februari 2024 (Rainer, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan kini memiliki kontribusi penting dalam produktivitas industri nasional, namun pada saat yang sama menghadapi berbagai tantangan yang menjadikan mereka kelompok yang rentan terhadap penurunan *workplace well-being.* Beberapa studi empiris memperkuat temuan ini, yang mana penelitian di PT X Bekasi menunjukkan bahwa karyawan berada pada kategori sedang dalam *workplace well-being* (Zamralita et al., 2024). Kemudian, Kim et al. (2016) melaporkan penurunan *well-being* dan kepuasan hidup pada karyawati shift. Selain itu, penelitian Ogeil et al. (2021) dan Tucker et al., (2021) menunjukkan bahwa karyawati shift baik yang memiliki anak maupun tidak lebih sering mengalami kelelahan, gangguan tidur, dan *work-family conflict* dibanding rekan laki-laki. Hal ini mencerminkan rendahnya kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja serta meningkatnya tekanan kerja yang terbawa ke ranah personal yang dapat dipandang sebagai rendahnya *workplace well-being* pada karyawati shift (Parker & Hyett, 2011).

Dari perspektif *JD-R Model* (Bakker & Demerouti, 2007), *workplace well-being* bergantung pada keseimbangan antara *job demand* dan ketersediaan *resources*. Pada *shift worker*, tekanan pekerjaan dan perubahan ritme biologis meningkatkan beban kerja, sehingga perceived organizational support berperan sebagai sumber *job resource* dan *workplace resilience* sebagai sumber daya internal *personal resource* yang membantu pekerja menghadapi tekanan shift. Ketika kedua sumber daya ini mencukupi, pekerja lebih mampu menjaga *work-life balance* sehingga mampu mencapai *workplace well-being*.

Berdasarkan *Self-Determination Theory* (SDT), teori motivasi yang menjelaskan bahwa *workplace well-being* dapat tercapai jika tiga kebutuhan dasar manusia terpenuhi, yakni *autonomy* (merasa memiliki kendali atas tindakan sendiri, bukan dipaksa), *competence* (merasa mampu dan efektif dalam menghadapi tantangan), *relatedness* (merasa diterima, dihargai, dan terhubung dengan orang lain) (Ryan & Deci, 2000).

JD-R menjelaskan mekanisme struktural dari sisi tuntutan dan sumber daya, sementara SDT menjelaskan mekanisme psikologis dari sisi kebutuhan dasar manusia. Integrasi antara JDR Model (Bakker & Demerouti, 2007) dan SDT (Ryan & Deci, 2000) dalam penelitian ini


https://doi.org/10.26539/pcr.81428

menunjukkan *perceived organizational support* sebagai *job resources* mendukung kebutuhan *relatedness* dengan memberikan rasa dihargai dan diterima oleh organisasi, sedangkan *workplace resilience* sebagai *personal resources* memperkuat *competence* melalui kemampuan individu untuk beradaptasi dan menghadapi tekanan kerja. Di sisi lain, *work-life balance* merefleksikan pemenuhan kebutuhan *autonomy*, yaitu kemampuan individu dalam mengatur peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya membentuk *hedonic* (kepuasan dan emosi positif) serta *eudaimonic workplace well-being* (makna dan pertumbuhan diri) sesuai konsep Parker & Hyett, (2011).

JD-R dan SDT telah digunakan untuk menjelaskan *workplace well-being*, namun penelitian yang mengintegrasikan kedua kerangka tersebut dalam satu model masih terbatas, terutama pada shift worker di sektor manufaktur. Kemudian, terdapat inkonsistensi hasil temuan yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *workplace well-being* (Na'imah et al., 2023). Di sisi lain, banyak penelitian hanya menyoroti hubungan langsung antarvariabel tanpa mempertimbangkan *work-life balance* sebagai mediator yang menjelaskan mekanisme hubungan tersebut. Selanjutnya, sebagian besar studi dilakukan pada tenaga kesehatan, jasa, dan guru (AlMuzaini et al., 2024; Azzam et al., 2023; Panta, 2024; Shao et al., 2025; Townsley et al., 2023) sehingga penelitian pada karyawati shift di sektor manufaktur masih jarang dilakukan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *work-life balance* sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace resilience* terhadap *workplace well-being* pada karyawati *shift* di sektor manufaktur. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai mekanisme *workplace well-being* melalui integrasi *Job Demands-Resources Model* dan *Self-Determination Theory*, sekaligus memberikan pemahaman empiris mengenai dinamika *workplace well-being* pada karyawati dengan sistem kerja *shift*. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi organisasi dalam merancang kebijakan dukungan kerja yang lebih adaptif terhadap sistem kerja *shift*, mengembangkan program penguatan *workplace resilience* agar lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja, serta menciptakan kebijakan *work-life balance* yang mendukung peningkatan *workplace well-being* secara berkelanjutan.

## Metode

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menguji hubungan antar variabel berdasarkan pengukuran objektif melalui instrumen penelitian, yang selanjutnya dianalisis secara statistik (Creswell, 2009). Uji model dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel dalam model konseptual yang diajukan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Workplace Resilience*, satu variabel mediasi, yaitu *Work-Life Balance*, serta satu variabel terikat, yaitu *Workplace Well-Being*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan keterkaitan antarvariabel tersebut dalam satu model teoretis yang terintegrasi berdasarkan pendekatan *Job Demands-Resources Model dan Self-Determination Theory*.

### Partisipan

Penelitian ini melibatkan karyawati yang bekerja dengan sistem kerja *shift* pada sektor industri manufaktur di daerah Kabupaten Bekasi. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) karyawan berjenis kelamin perempuan, (2) bekerja dengan sistem kerja *shift*, (3) memiliki masa kerja minimal enam bulan sehingga responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja *shift*, serta (4) bersedia berpartisipasi secara sukarela dengan mengisi kuesioner penelitian. Adapun

kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah karyawan yang tidak bekerja dengan sistem *shift*, memiliki masa kerja kurang dari enam bulan, atau tidak mengisi kuesioner secara lengkap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu metode pemilihan responden berdasarkan ketersediaan partisipan yang sesuai dengan karakteristik penelitian (Etikan, 2016; Sugiyono, 2013). Teknik *convenience sampling* digunakan karena akses terhadap karyawati yang bekerja dengan sistem shift di perusahaan manufaktur cukup terbatas. Berdasarkan proses pengumpulan data, jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 karyawati.

Kecukupan ukuran sampel dalam penelitian ini juga mempertimbangkan pedoman yang digunakan dalam analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Salah satu pendekatan yang umum digunakan adalah *10-times rule*, yaitu jumlah sampel minimal sepuluh kali dari jumlah jalur struktural terbesar yang menuju suatu konstruk dalam model penelitian (Hair et al., 2019). Dalam model penelitian ini, konstruk *workplace well-being* menerima tiga jalur hubungan struktural dari variabel *perceived organizational support*, *workplace resilience*, dan *work-life balance*, sehingga jumlah minimum sampel yang direkomendasikan adalah 30 responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitians ini yang mencapai 200 responden telah melampaui batas minimum tersebut dan dinilai memadai untuk mendukung analisis model struktural menggunakan PLS-SEM. Selain itu, literatur metodologi juga menyebutkan bahwa ukuran sampel di atas 100-200 responden umumnya dianggap cukup untuk menghasilkan estimasi model yang stabil dalam analisis SEM berbasis varians (Hair et al., 2019; Kline, 2016).

## Instrumen

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner tertutup yang digunakan untuk mengukur empat variabel utama penelitian, yaitu *perceived organizational support*, *workplace resilience*, *work-life balance*, dan *workplace well-being*. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala yang telah teruji secara empiris pada penelitian-penelitian sebelumnya.

***Perceived Organizational Support***

Variabel perceived organizational support diukur menggunakan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986). Dalam penelitian ini, instrumen *perceived organizational support* terdiri dari 10 item yang merepresentasikan *perceived organizational support* terhadap karyawan.

***Workplace Resilience***

Variabel *workplace resilience* dalam penelitian ini diukur menggunakan *Resilience at Work Scale* yang dikembangkan oleh Winwood et al. (2013) yang meliputi tujuh dimensi, yaitu *living authentically, finding one's calling, maintaining perspective, managing stress, interacting cooperatively, staying healthy,* dan *building networks*. Instrumen ini terdiri dari 14 item yang mencerminkan beberapa aspek resiliensi dalam konteks pekerjaan.

***Work-Life Balance***

Variabel *work-life balance* diukur menggunakan *Work-Nonwork Interference and Enhancement Scale* dari Fisher et al. (2009) yang meliputi empat dimensi, yaitu *work interference with personal life, personal life interference with work, work enhancement of personal life,* dan *personal life enhancement of work*. Instrumen ini terdiri dari 8 item yang menggambarkan persepsi individu terhadap *work-life balance*.

***Workplace Well-Being***

Variabel workplace well-being diukur menggunakan *Workplace Well-Being Questionnaire* dari Hyett & Parker (2015) yang mencakup empat dimensi, yaitu *work satisfaction, organizational respect for the employee, employer care,* dan *intrusion of work*


https://doi.org/10.26539/pcr.81428

*into private life*. Instrumen ini terdiri dari 12 item yang merepresentasikan beberapa dimensi kesejahteraan kerja.

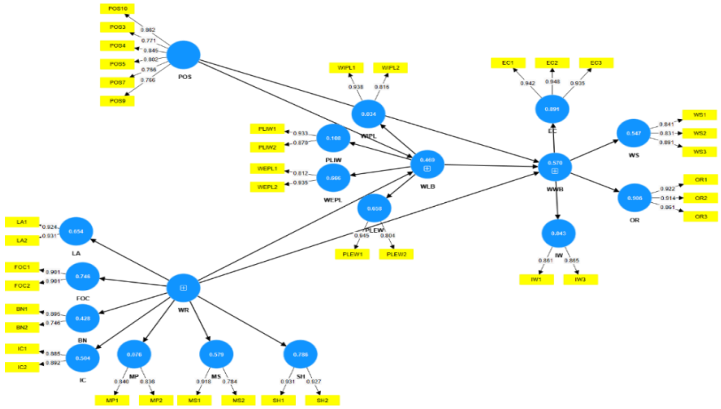
### Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Metode PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian yang bersifat prediktif serta dapat digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel moderat (Hair et al., 2019). Proses analisis dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi model struktural (*structural model*).

## Hasil

### Outer Model

Penelitian ini dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Analisis PLS mencakup dua sub-model, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Gambar 1 menyajikan hasil outer model yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk.




Gambar 2. *Outer Model*
Keterangan: WLB: *Work-life Balance,* WR: *Workplace Resilience,* WWB: *Workplace Well-being*

Evaluasi model pengukuran dalam penelitian ini didasarkan pada validitas konvergen, *Average Variance Extracted* (AVE), *Discriminant Validity,* dan *Composite Reliability* (CR). Validitas konvergen dinilai melalui nilai *outer loading* setiap indikator terhadap dimensi masing-masing. Menurut (Hair et al., 2021), indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading factor* ≥ 0.70, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan minimal 49% varians dari konstruk laten yang diukur, sedangkan indikator dengan nilai di bawah 0.50 sebaiknya dihapus dari analisis.

Pada tahap awal analisis, model penelitian terdiri dari 44 indikator. Namun, setelah *dilakukan evaluasi terhadap nilai outer loading, terdapat 5 indikator (IW2, POS1, POS2, POS6, POS8) yang memiliki nilai loading di bawah ambang batas 0,70 sehingga dieliminasi dari model pengukuran. Proses eliminasi ini dilakukan secara bertahap untuk meningkatkan kualitas model pengukuran tanpa mengubah representasi konseptual dari masing-masing*

*konstruk. Dengan demikian, jumlah indikator yang digunakan dalam analisis akhir adalah 39 indikator, yang seluruhnya memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dan dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Selanjutnya, Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menilai seberapa besar varians yang diekstraksi oleh setiap konstruk. Nilai AVE yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0.50 (Hair et al., 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai AVE yang memadai, yaitu: WLB = 0.736, POS = 0.645, WR = 0.620, dan WWB = 0.733, semuanya di atas ambang batas 0.50.*

*Untuk reliabilitas, penelitian ini menggunakan Composite Reliability (CR) sebagai ukuran utama. Nilai CR yang direkomendasikan adalah ≥ 0.70, meskipun nilai antara 0.60-0.70 masih dapat diterima pada* penelitian eksploratif (Hair et al., 2021). Hasil menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai CR yang sangat baik (> 0.84), dan konstruk WWB mencapai 0.950. Selain itu, Cronbach's Alpha menjadi ukuran tambahan dengan kriteria Cronbach's alpha ≥ 0,60 (Garson, G, 2016; Hair et al., 2021), meskipun dalam konteks PLS-SEM, CR dianggap lebih akurat karena memperhitungkan bobot unik setiap indikator. Ringkasan lengkap hasil model pengukuran disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil *Outer Model*

| Variabel | Dimensi | Indikator | Outer Loading | A | Cr | Ave |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Workplace Well-Being (WWB) | Work Satisfaction | 1 | 0.841 | 0.939 | 0.95 | 0.733 |
| | | 2 | 0.831 | | | |
| | | WS3 | 0.891 | | | |
| | Organizational Respect for the Employee | OR1 | 0.921 | | | |
| | | OR2 | 0.913 | | | |
| | | OR3 | 0.862 | | | |
| | Employer Care | EC1 | 0.942 | | | |
| | | EC2 | 0.948 | | | |
| | | EC3 | 0.935 | | | |
| | Intrusion of Work into Private Life | IW1 | 0.862 | | | |
| | | IW3 | 0.863 | | | |
| Perceived Organizational Support (POS) | Perceived Organizational Support (unidimensional) | POS3 | 0.771 | 0.889 | 0.916 | 0.645 |
| | | POS4 | 0.845 | | | |
| | | POS5 | 0.802 | | | |
| | | POS7 | 0.766 | | | |
| | | POS9 | 0.766 | | | |
| | | POS10 | 0.862 | | | |
| Resilience at Work (WR) | Living Authentically | LA1 | 0.924 | 0.898 | 0.919 | 0.62 |
| | | LA2 | 0.931 | | | |
| | Finding One's Calling | FOC1 | 0.901 | | | |
| | | FOC2 | 0.901 | | | |
| | Maintaining Perspective | MP1 | 0.834 | | | |
| | | MP2 | 0.842 | | | |
| | Managing Stress | MS1 | 0.925 | | | |
| | | MS2 | 0.773 | | | |


https://doi.org/10.26539/pcr.81428

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Work-Life Balance (WLB) | Interacting Cooperatively | IC1 | 0.898 | 0.641 | 0.848 | 0.736 |
| | | IC2 | 0.879 | | | |
| | Staying Healthy | SH1 | 0.931 | | | |
| | | SH2 | 0.927 | | | |
| | Building Networks | BN1 | 0.908 | | | |
| | | BN2 | 0.726 | | | |
| | Work Interference with Personal Life | WIPL1 | 0.939 | | | |
| | | WIPL2 | 0.815 | | | |
| | Personal Life Interference with Work | PLIW1 | 0.933 | | | |
| | | PLIW2 | 0.87 | | | |
| | Work Enhancement of Personal Life | WEPL1 | 0.812 | | | |
| | | WEPL2 | 0.936 | | | |
| | Personal Life Enhancement of Work | PLEW1 | 0.945 | | | |
| | | PLEW2 | 0.804 | | | |

Selanjutnya, validitas diskriminan yang merupakan salah satu komponen penting dalam evaluasi model pengukuran (*measurement model*) bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki identitas unik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, validitas diskriminan diuji menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*, yang merupakan metode paling umum digunakan dalam PLS-SEM. Menurut (Hair et al., 2021), suatu konstruk dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik jika akar kuadrat AVE (*Average Variance Extracted*) setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Sehingga varians yang diekstraksi oleh suatu konstruk harus lebih besar dibandingkan dengan varians yang dijelaskan oleh konstruk lainnya. Hasil uji Fornell-Larcker menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Berikut adalah ringkasan hasilnya:

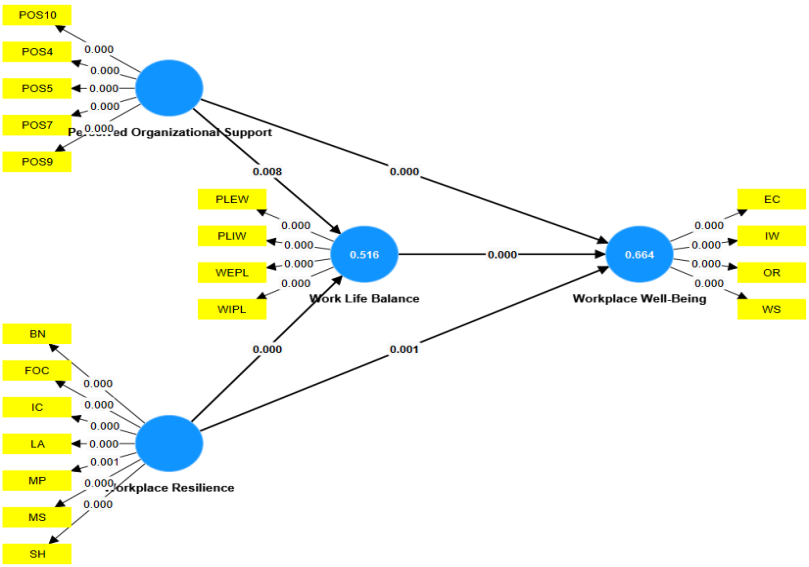
Tabel 2. Hasil Validitas Diskriminan

| | **WLB** | **POS** | **WR** | **WWB** |
|---|---|---|---|---|
| **WLB** | 0.858 | | | |
| **POS** | 0.534 | 0.803 | | |
| **WR** | 0.650 | 0.618 | 0.788 | |
| **WWB** | 0.622 | 0.684 | 0.591 | 0.856 |

Keterangan: WLB: *Work-life Balane,* WR: *Workplace Resilence* WWB: *Workplace Well-being*

## Inner Model

Langkah berikutnya adalah menilai hubungan serta kekuatan pengaruh antar variabel dalam penelitian, dilakukan pengujian *Inner Model*. Uji model struktural (*inner model*) digunakan untuk memprediksi serta menggambarkan keterkaitan antar konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Visualisasi *inner model* ditunjukkan oleh gambar 2.




Gambar 2. Inner Model

Koefisien jalur yang tercantum pada setiap garis menunjukkan besar pengaruh antar konstruk, sedangkan nilai di dalam lingkaran biru menunjukkan $R^2$ yang merefleksikan seberapa besar varians konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogennya. Tabel ringkasan berikutnya merupakan interpretasi yang lebih mendalam atas hasil yang ditampilkan dalam model structural yang merangkum nilai koefisien jalur (β), nilai t dan p untuk signifikansi, ukuran efek ($f^2$), serta nilai $R^2$ dan $Q^2$ sebagai indikator kualitas prediktif model.

Tabel 3. Hasil Inner Model

| Jalur | Jenis Efek | β | T | p | $f^2$ | $R^2$ | $Q^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| POS → WLB | Langsung | 0.161 | 2.668 | **0.008** | 0.034 | | |
| POS → WWB | Langsung | 0.380 | 6.261 | **0.000** | 0.266 | | |
| POS → WWB | Tidak Langsung | 0.054 | 2.348 | **0.019** | | | |
| WLB → WWB | Langsung | 0.336 | 4.830 | **0.000** | 0.163 | | |
| WR → WLB | Langsung | 0.610 | 11.269 | **0.000** | 0.491 | | |
| WR → WWB | Langsung | 0.233 | 3.279 | **0.001** | 0.069 | | |
| WR → WWB | Tidak Langsung | 0.205 | 4.497 | **0.000** | | | |
| WLB | | | | | | 0.516 | 0.499 |
| WWB | | | | | | 0.664 | 0.596 |

Keterangan: POS: *Perceived Organizational Support,* WLB: *Work-life Balane,* WR: *Workplace Resilence* WWB: *Workplace Well-being*
P < 0.05 = berpengaruh

Sebelum menginterpretasikan kekuatan efek antar variabel, penelitian ini merujuk pada kriteria $f^2$ menurut Ghozali (2021), yang mengklasifikasikan nilai 0,02 sebagai pengaruh lemah, 0,15 sebagai pengaruh sedang, dan 0,35 atau lebih sebagai pengaruh kuat dari variabel prediktor terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap WLB (β = 0.161, p = 0.008), meskipun kekuatan efeknya kecil ($f^2$ = 0.034). POS juga memberikan pengaruh langsung yang


https://doi.org/10.26539/pcr.81428

signifikan terhadap WWB ($\beta = 0.380$, $p < 0.001$) dengan efek sedang ($f^2 = 0.266$). Selain itu, POS memiliki pengaruh tidak langsung terhadap WWB melalui WLB ($\beta = 0.054$, $p = 0.019$), namun besarnya efek mediasi ini relatif kecil. Sementara itu, WR menunjukkan peran paling kuat dalam model. WR secara signifikan meningkatkan WLB ($\beta = 0.610$, $p < 0.001$) dengan efek besar ($f^2 = 0.491$). WR juga berpengaruh langsung terhadap WWB ($\beta = 0.233$, $p = 0.001$), walaupun efeknya kecil ($f^2 = 0.069$). WR juga memberikan pengaruh tidak langsung terhadap WWB melalui WLB ($\beta = 0.205$, $p < 0.001$).

Karena baik jalur langsung maupun tidak langsung sama-sama signifikan, pola ini juga mencerminkan mediasi parsial, yang mana terjadi terjadi ketika variabel mediator hanya mampu menjelaskan sebagian dari hubungan antara variabel independen dan dependen, sementara pengaruh langsung antar variabel tetap ada dan tidak sepenuhnya dialihkan melalui mediator. Sehingga, WLB berperan memberikan manfaat ganda dalam hubungan antara POS dan WR terhadap Workplace Well-Being. WLB tidak hanya memberikan kontribusinya sendiri terhadap WWB, tetapi juga menjadi mekanisme psikologis yang menyalurkan pengaruh positif dari WR secara lebih optimal. Temuan ini menguatkan model penelitian yang diajukan dan menegaskan bahwa WLB merupakan jalur penting yang menjelaskan bagaimana POS dan WR dapat meningkatkan WWB.

Selanjutnya, kemampuan prediktif model juga tergolong kuat. Nilai $R^2$ sebesar 0.516 untuk WLB dan 0.664 untuk WWB menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variansi variabel endogen. Nilai $Q^2$ WLB (0.499) dan WWB (0.596) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik, karena nilai $Q^2$ yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang memadai (Hair et al., 2021). Berdasarkan keseluruhan hasil pada jalur langsung, tidak langsung, serta nilai signifikansi, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

## Pembahasan

Penelitian ini mengkaji peran *perceived organizational support*, *workplace resilience*, dan *work-life balance* dalam menjelaskan *workplace well-being* pada karyawati shift di sektor manufaktur, yaitu kelompok pekerja yang menghadapi tuntutan kerja yang kompleks seperti jadwal tidak teratur, kelelahan fisik, serta konflik peran kerja dan keluarga. Secara umum, temuan penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *workplace resilience* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *workplace well-being*, tetapi juga melalui peran mediasi *work-life balance* sebagai mekanisme psikologis yang penting.

Temuan menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berperan signifikan dalam meningkatkan *workplace well-being*. Dukungan organisasi berupa perhatian, apresiasi, dan kepedulian terbukti mampu meningkatkan rasa aman psikologis, makna kerja, serta kualitas pengalaman kerja karyawan (Cahyani & Fajhrianthi, 2023). Dalam konteks kerja *shift* yang ditandai dengan keterbatasan fleksibilitas dan tingginya tuntutan kerja, dukungan organisasi menjadi sumber daya utama (*job resource*) yang membantu karyawati mengelola tekanan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa POS memiliki peran yang lebih kuat pada kelompok pekerja dengan tuntutan tinggi dan fleksibilitas rendah (Kazemi et al., 2025; Zheng et al., 2024). Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, POS berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan *relatedness*, yaitu perasaan dihargai dan diperhatikan (Ryan & Deci, 2000), sementara dalam kerangka *Job Demands-Resources Model*, POS berfungsi sebagai sumber daya yang memicu proses motivasional dalam meningkatkan *workplace well-being*.

Selain itu, *workplace resilience* juga terbukti berkontribusi terhadap *workplace well-being*, meskipun perannya tidak sekuat dukungan organisasi secara langsung. Resiliensi merupakan kapasitas adaptif yang memungkinkan karyawati *shift* untuk tetap berfungsi

optimal di tengah tekanan kerja yang tinggi (Delgado et al., 2021). Namun, temuan ini menunjukkan bahwa *workplace resilience* tidak secara langsung meningkatkan *workplace well-being*, melainkan bekerja secara bertahap melalui proses adaptasi terhadap tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa *workplace resilience* merupakan proses dinamis yang bergantung pada bagaimana individu mengelola sumber daya pribadi melalui strategi konkret, seperti pengelolaan waktu dan energi (Hartmann et al., 2020). Dalam kerangka *Self-Determination Theory*, *workplace resilience* memperkuat kebutuhan competence, yaitu keyakinan individu dalam menghadapi tuntutan kerja yang tidak stabil.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *workplace resilience* berperan penting dalam meningkatkan *work-life balance*. Pada karyawati *shift*, *work-life balance* menjadi isu krusial karena adanya tuntutan ganda antara pekerjaan dan peran domestik. Dalam konteks sosial Indonesia yang masih cenderung patriarkal, perempuan sering menghadapi beban peran yang lebih besar di luar pekerjaan formal (Shintiya et al., 2025). *Perceived organizational support*, seperti fleksibilitas dan perhatian terhadap kondisi karyawan, terbukti membantu dalam menyeimbangkan peran tersebut (Nofriyaldi et al., 2022), sementara *workplace resilience* memungkinkan individu untuk tetap stabil secara emosional dalam menghadapi tekanan peran (Istiqamah & Ismail, 2021). Menariknya, temuan penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* lebih dipengaruhi oleh kapasitas personal dibandingkan dukungan organisasi, yang mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja yang relatif kaku, kemampuan individu menjadi faktor dominan dalam menjaga keseimbangan hidup. Hal ini memperkuat *Self-Determination Theory*, khususnya dalam konteks pemenuhan kebutuhan *competence* sebelum *autonomy* dapat tercapai secara optimal **(**Deci et al., 2017**)**.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran sentral dalam meningkatkan *workplace well-being*. Dalam sistem kerja shift, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada kelelahan kronis, stres berkepanjangan, serta penurunan kesehatan mental. Oleh karena itu, *work-life balance* berfungsi sebagai mekanisme pemulihan yang memungkinkan karyawan menjaga energi fisik dan psikologis (Stankevičienė et al., 2021). Dengan adanya keseimbangan yang baik, karyawati *shift* memiliki kesempatan untuk memulihkan diri, menjaga relasi sosial, serta mempertahankan kualitas hidup secara keseluruhan.

Peran mediasi *work-life balance* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan jalur penting dalam menjembatani pengaruh *perceived organizational support* dan workplace resilience terhadap *workplace well-being*. Namun, sifat mediasi yang parsial mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut juga memiliki jalur pengaruh langsung terhadap *workplace well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawati *shift*, peningkatan *workplace well-being* tidak hanya bergantung pada kemampuan mengelola *work-life balance*, tetapi juga pada keberadaan dukungan organisasi dan kapasitas adaptif individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan mediator penting, terutama pada kelompok pekerja perempuan dengan tingkat konflik peran yang tinggi (Bian & Sukor, 2024).

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat integrasi antara *Job Demands-Resources Model* dan *Self-Determination Theory* dalam menjelaskan *workplace well-being*. POS berperan sebagai *job resource* yang memenuhi kebutuhan *relatedness*, *workplace resilience* sebagai *personal resource* yang memperkuat *competence*, dan *work-life balance* sebagai representasi dari *autonomy* dalam mengatur kehidupan sehari-hari. Ketiga aspek ini menjadi sangat penting dalam konteks kerja *shift* yang sarat dengan tuntutan kerja tinggi (Trépanier et al., 2015; Valcour et al., 2011). Temuan ini juga didukung oleh penelitian Zeng et al., (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh POS dan *workplace resilience* terhadap *well-being* dapat terjadi baik secara langsung maupun melalui *work-life balance*.


https://doi.org/10.26539/pcr.81428

Secara kritis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* pada karyawati *shift* tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara sumber daya organisasi, kapasitas individu, dan kemampuan mengelola *work-life balance*. Meskipun model penelitian menunjukkan kemampuan prediktif yang kuat, masih terdapat variabel lain di luar model yang berpotensi memengaruhi *workplace well-being*. Hal ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor lain seperti karakteristik pekerjaan, dukungan keluarga, maupun faktor budaya organisasi yang lebih spesifik.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam literatur *workplace well-being* dengan menegaskan peran *work-life balance* sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace resilience* terhadap *workplace well-being*. Berbeda dari studi sebelumnya yang berfokus pada pengaruh langsung, penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* karyawati *shift* terbentuk melalui interaksi antara sumber daya organisasi, kapasitas individu, dan kemampuan mengelola *work-life balance*. Selain itu, penelitian ini memperluas integrasi *Job Demands-Resources Model* dan *Self-Determination Theory* dalam konteks pekerja perempuan sektor manufaktur yang masih terbatas dikaji.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain penggunaan desain *cross-sectional* yang belum menangkap hubungan kausal secara dinamis, serta data *self-reported* yang berpotensi menimbulkan bias. Selain itu, fokus pada karyawati *shift* sektor manufaktur membatasi generalisasi temuan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, sumber data yang lebih beragam, serta menambahkan variabel lain seperti dukungan keluarga, beban kerja, atau karakteristik pekerjaan pada konteks industri yang berbeda.

## Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *work-life balance* sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace resilience* terhadap *workplace well-being* pada karyawati *shift* sektor manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *workplace resilience* berpengaruh signifikan terhadap *workplace well-being*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *work-life balance*. Selain itu, *work-life balance* terbukti berperan sebagai mediator parsial dalam kedua hubungan tersebut, yang menunjukkan bahwa *work-life baance* merupakan mekanisme penting dalam menjelaskan terbentuknya *workplace well-being* pada karyawati *shift*. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan *workplace well-being* pada karyawati *shift* perlu dilakukan melalui penguatan sumber daya organisasi dan kapasitas individu yang terintegrasi dengan pengelolaan *work-life balance*. Organisasi perlu menyediakan dukungan yang memadai untuk membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja *shift*, sekaligus mendorong pengembangan kemampuan individu dalam menjaga *work-life balance*. Dengan demikian, strategi peningkatan *workplace well-being* tidak hanya berfokus pada aspek struktural organisasi, tetapi juga pada mekanisme *work-life balance* kerja sebagai jalur utama yang menghubungkan berbagai sumber daya tersebut.

## Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data. Tanpa bantuan kalian, penelitian ini tak mungkin bisa berjalan dengan lancar.

## Referensi

AlMuzaini, A. S., AlRasheedi, B. S., AlSahrani, F. F., AlOtaibi, H. B., AlHagan, J. A. M., AlOtaibi, K. R. H., AlOtaibi, M. J., Asiri, N. M., AlAbdullatif, Q. M. O., AlAnazi, T. M. A., & Alanzi, T. S. (2024). Workplace Well-being in Nursing: A Systematic Review of Trends in Burnout, Job Satisfaction, andRetention. *Rafay AlJamsh General Hospital*, *7*, 3103–3117.

Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. *Education and Humanities Research*, *477*(Iccd), 605–609. https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134

Azzam, H. M., Na'imah, T., Wulandari, D. A., & Herdian, H. (2023). Mindfulness dan Workplace Well-being Untuk Mengurangi Burnout pada Perawat. *Psychocentrum Review*, *5*(2), 97–107. https://doi.org/10.26539/pcr.521206

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bian, X., & Mohd Sukor, M. S. (2024). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working women. *Scientific Reports*, *14*(1), 1–9. https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1

Bornstein, M. H., Jager, J., & Putnick, D. L. (2013). Sampling in developmental science : Situations , shortcomings , solutions , and standards q. *Developmental Review*, *33*(4), 357–370. https://doi.org/10.1016/j.dr.2013.08.003

BPS. (2024). *Perkembangan Indeks Produksi Industri Manufaktur 2023*.

Butlewski, M., Czernecka, W., Janiszewski, P., Bogajewska-Danek, J., Gajsek, B., Suszyński, M., & Parikh, J. (2024). Does Organizational Support Really Influence Satisfaction and Well-Being During Enforced Working from Home? *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio H – Oeconomia*, *58*(3), 203–215. https://doi.org/10.17951/h.2024.58.3.203-215

Cahyani, T. C., & Fajhrianthi. (2023). Pengaruh Self-Compassion dan Perceived Organizational-Support terhadap Workplace Well-Being The Effect of Self-Compassion and Perceived Organizational-Support on Workplace Well-Being. *Proceeding of "International Conference of the Apply Psychology on SDGs and The Annual Meeting," May 2023*, 38–48.

Clark, A. E., Flèche, S., Layard, R., Powdthavee, N., & Ward, G. (2018). The origins of happiness: The science of well-being over the life course. In *The origins of happiness: The science of well-being over the life course.* Princeton University Press.

Creswell, J. W. (2009). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. In *SAGE Publications.* (3rd ed.). https://doi.org/10.5005/jp/books/13016_6

Darmawan, D. (2022). The Relationship between Work-Life Balance and Perceived Organizational Support to Employees Psychological Well-Being of Employees in Modern Work Environments. *Journal of Social Science Studies*, *2*(1), 73–80.

De Neve, J.-E., Ward, G., De, J.-E., & Ward, N. G. (2023). Working Paper Series 2303 Measuring Workplace Wellbeing Measuring Workplace Wellbeing *. *University of Oxford*, *May*. https://www.cdc.gov/niosh/twh/

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*(March), 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Delgado, C., Roche, M., Fethney, J., & Foster, K. (2021). Mental health nurses' psychological well-being, mental distress, and workplace resilience: A cross-sectional survey. *International Journal of Mental Health Nursing*, *30*(5), 1234–1247.

https://doi.org/10.1111/inm.12874
Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, *2*(4), 253–260. https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6
Dominica. (2019). *Hubungan Antara Job Demand dengan Workplace Well Being pada Karyawan Generasi Z di Jakarta*. *4*(July), 1–9.
Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. *71*(3), 500–507.
Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, *5*(1), 1. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11
Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737
Garson, G, D. (2016). Partial least squares (PLS-SEM). In *Multi-Label Dimensionality Reduction*. Statistical Associates Publishing. https://doi.org/10.1201/b16017-6
Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, *53*(4), 566–584. https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665
Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, *69*(3), 913–959. https://doi.org/10.1111/apps.12191
Hyett, M. P., & Parker, G. B. (2015). Further Examination of the Properties of the Workplace Well-Being Questionnaire (WWQ). *Social Indicators Research*, *124*(2), 683–692. https://doi.org/10.1007/s11205-014-0805-5
Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Riset Manajemen Menggunakan Spss dan Smart-Pls Implementasi pada Manajemen SDM, Pemasaran, Keuangan, Pendidikan, Kesehatan, Pemerintahan, & Kewirausahaan* (M. Pradana (ed.); Issue August). Eureka Media Aksara.
Istiqamah, H. N., & Ismail, I. (2021). Peran Resiliensi Sebagai Prediktor Terhadap Work Life Balance Pada Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19 St. *Jurnal Sosialisasi*, *8*(2), 194–200.
Jager, J., Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (n.d.). *More Than Just Convenient : The Scientific Merits of Homogeneous Convenience Samples*. 13–30. https://doi.org/10.1111/mono.12296
Kazemi, F. Z., Mohsenipouya, H., Hosseinnataj, A., Roy, N., & Mamun, M. A. (2025). Perceived Organizational Support as a Factor in Managing Work-Family Conflict and Enhancing Occupational Well-Being: Findings From Iranian Nurses. *Int J Nurs Pract. 2025 Oct;31(5):E70061. Doi: 10.1111/Ijn.70061. PMID: 40988144.*, *31*(5), e70061. https://doi.org/10.1111/ijn.70061
Kirch, W. (2008). Kirch Wilhem. In *Encyclopedia of Public Health* (pp. 949–952). https://doi.org/doi.org/10.1007/978-1-4020-5614-7_3195
Kletzander, L., & Musliu, N. (2020). Solving the general employee scheduling problem. *Computers and Operations Research*, *113*, 104794. https://doi.org/10.1016/j.cor.2019.104794
Krekel, C., Ward, G., & Neve, J.-E. De. (2019). CEP Discussion Paper No 1605 March 2019 Employee Wellbeing , Productivity and Firm Performance Christian Krekel Jan-Emmanuel De Neve. *The London School of Economics and Political Science*, *1605*.
Kyriazos, T. A. (2018). *Applied Psychometrics : Sample Size and Sample Power*

*Considerations in Factor Analysis ( EFA , CFA ) and SEM in General*. 2207–2230. https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126

Lee, Y., Lee, S. Y., Kim, Y. J., Kim, Y., Kim, S. Y., & Kang, D. (2022). Relationship between of working hours, weekend work, and shift work and work-family conflicts among Korean manufacturers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, *34*, 1–12. https://doi.org/10.35371/aoem.2022.34.e20

Mahmoud, N. N., & Rothenberger, D. (2019). From Burnout to Well-Being: A Focus on Resilience. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, *32*(6), 415–423. https://doi.org/10.1055/s-0039-1692710

McHugh, M., Farley, D., & Rivera, A. S. (2020). A Qualitative Exploration of Shift Work and Employee Well-Being in the US Manufacturing Environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *62*(4), 303–306. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001823

Memon, M. A., Hiram, T., Cheah, J.-H., Thurasamy, RamayahChuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research : Review and Recommendations. 4(June). *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, *4 (2)*(i–xx). https://doi.org/eISSN: 2590-4221

Mendrofa, I. A., & Palupiningtyas, D. (2025). A Study on the Effects of Shift Work Management on Employee Well-Being in the Manufacturing Sector. *Journal of Business Management and Economic Development*, *3*(02), 498–518. https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1501

Min, D. (2022). Effects of resilience, burnout, and work-related physical pain on work-life balance of registered nurses in South Korean nursing homes: A cross-sectional study. *Medicine (United States)*, *101*(30), E29889. https://doi.org/10.1097/MD.0000000000029889

Muizz, M. H., & Dwarawati, D. (2022). Pengaruh Resilience At Work Terhadap Work Life Balance Pada Guru SMA. *Bandung Conference Series: Psycology*, *2*(2), 107–114. https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/view/2883

Na'imah, T., Tjahjono, H. K., & Madjid, A. (2023). Workplace Well-Being: The Roles of Perceived Organizational Support, Organizational Justice and Workplace Spirituality. *Quality - Access to Success*, *24*(193), 257–267. https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.29

Nofriyaldi, S., Adnans, A. A., & Zahreni, S. (2022). The Influence of Perceived Organizational Support on Work-Life Balance of Millennial Employees. *Quest Journals Journal of Research in Humanities and Social Science*, *10*(6), 2321–9467. www.questjournals.org

Noori, A. Q. (2024). Does belonging affect wellbeing?: A researcher's experiences of transition from a conflict-affected country to Australia. *Prioritising Wellbeing and Self-Care in Higher Education: How We Can Do Things Differently to Disrupt Silence*, *July*, 209–222. https://doi.org/10.4324/9781003457510-21

Normillah, N., Dwi, D., & Rahmah, N. (2024). *Millennials in the Workplace : How Well-Being Affects Work Morale Milenial di Tempat Kerja : Bagaimana Kesejahteraan Mempengaruhi Semangat Kerja*. *12*(3), 300–305.

Panta, C. N. (2024). Exploring Teachers' Perspectives and Strategies for Enhancing Workplace Wellbeing. *Journal of NELTA*, *29*(1), 35–48. https://doi.org/10.3126/nelta.v29i1.72633

Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the work well-being questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Disease*, *199*(6), 394–397. https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9

Pereira, H., Fehér, G., Tibold, A., Monteiro, S., Costa, V., & Esgalhado, G. (2021). The impact of shift work on occupational health indicators among professionally active adults: A comparative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(21). https://doi.org/10.3390/ijerph182111290

Permatasari, H., Sahar, J., Mansyur, M., & Hardjono, A. W. (2022). Voices of Indonesian Manufacturing Workers in Rotating Shift Systems. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *25*(1), 52–61. https://doi.org/10.7454/jki.v25i1.1210

Prasad, K. D. V., Rao, M., Vaidya, R., Sriyogi, K., Singh, S., & Srinivas, V. (2024). The relationship between work-life balance and psychological well-being: an empirical study of metro rail travelers working in the information technology sector. *Frontiers in Psychology*, *15*(January), 1–18. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1472885

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Psychonomic Society*, *40*(3), 879–891. https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879

Puspitasari, K. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt. Bpr Kusuma Sumbing Di Jawa Tengah. *Jurnal EMPATI*, *8*(1), 82–86. https://doi.org/10.14710/empati.2019.23578

Putri Seni Hati, S. (2023). *Human resource manajemen*. *3*(4), 0–7.

Rainer, P. (2024). Februari 2024, Angkatan Kerja Perempuan Meningkat. In *21 Mei 2024*. https://data.goodstats.id/statistic/februari-2024-angkatan-kerja-perempuan-meningkat-cpeoL

Rengganis, D. R. P., Rusdi, F. A., Kurniawan, Y., & Sidik, M. H. (2024). Enhancing Workplace Wellbeing: Exploring the Impact of Psychological Capital and Perceived Organizational Support in the Workplace. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, *9*(54), 306–318. https://doi.org/10.35631/IJEPC.954022

Rufeng, L., Nan, Z., & Jianqiang, Z. (2023). Impacto del bienestar de los empleados en el rendimiento de la organización en el lugar de trabajo. *International Journal of Management and Human Science*, *7*(2), 87–95. https://ejournal.lucp.net/index.php/ijmhs/article/view/2201

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). *On Happiness and Human Potentials : A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*. *May*. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Shao, Y., Jiang, W., Zhu, H., Zhang, C., & Xu, W. (2025). The relationship between work stress and well-being among Chinese primary and secondary school teachers: The chain mediation of affective rumination and work engagement. *BMC Psychology*, *13*(1). https://doi.org/10.1186/s40359-025-02628-w

Shintiya, P., Abdullah, M. N. A., & Mujayapura, M. R. R. (2025). *Warisan patriarki: hambatan struktural bagi perempuan di dunia kerja*. *4*(2), 171–179. https://doi.org/10.55123/sabana.v4i2.5011

Skýpalová, R., Šikýř, M., & Urban, R. (2022). a Study on Employee Experience With Shift Work. *Economics and Sociology*, *15*(3), 143–158. https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-3/8

Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, *22*(4), 988–1007. https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W., & Kolbe-Alexander, T. L. (2019). Shift work and poor mental health: A meta-analysis of longitudinal studies. *American Journal of Public Health*, *109*(11), E13–E20. https://doi.org/10.2105/AJPH.2019.305278

Townsley, A. P., Li-Wang, J., & Katta, R. (2023). Healthcare Workers' Well-Being: A Systematic Review of Positive Psychology Interventions. *Cureus*, *15*(1), 1–8.

https://doi.org/10.7759/cureus.34102
Trépanier, S., Forest, J., & Fernet, C. (2015). *On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning : Insights from self-determination theory*. *8373*(February 2016). https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074957
Tucker, P., Leineweber, C., & Kecklund, G. (2021). Comparing the acute effects of shiftwork on mothers and fathers. *Occupational Medicine*, *71*(9), 414–421. https://doi.org/10.1093/occmed/kqab083
Tzeng, S. T., Su, B. Y., & Chen, H. M. (2023). Correlation Among Workplace Burnout, Resilience, and Well-Being in Nursing Staff: A Cross-Sectional Study in Taiwan. *Journal of Nursing Research*, *31*(5), E294. https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000577
Valcour, M., Ollier-malaterre, A., Matz-costa, C., Pitt-catsouphes, M., & Brown, M. (2011). Influences on employee perceptions of organizational work – life support : Signals and resources. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(2), 588–595. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.002
Viot, C., & Benraiss-Noailles, L. (2025). Advocacy versus depart: How perceived organizational support influences employee well-being and shapes their intentions. *Journal of Management and Organization*, *31*(1), 195–214. https://doi.org/10.1017/jmo.2024.60
Windle, G., & Windle, G. (2010). *What is resilience ? A review and concept analysis*. https://doi.org/10.1017/S0959259810000420
Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *55*(10), 1205–1212. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a
Zamralita, Fahlevi, R., & Irianto, J. D. (2024). Gambaran Workplace Well-being pada Karyawan yang Bekerja di PT X Bekasi. *Psyche 165 Journal*, *17*(3), 235–240. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i3.393
Zamralita, Z., & Putri Leleng Wilis, A. (2023). Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *7*(2), 413–422. https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.26050
Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., Wu, C., & Thornton, A. R. (2020). *The Influence of Perceived Organizational Support on Police Job Burnout : A Moderated Mediation Model*. *11*(May), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948
Zheng, J., Feng, S., Gao, R., Gong, X., Ji, X., Li, Y., Wang, X., & Xue, B. (2024). The relationship between organizational support, professional quality of life, decent work, and professional well-being among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, *23*(1), 1–10. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02114-5