JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 4 Februari 2026 | **Revised:** 4 April 2026 | **Accepted:** 17 April 2026

Pengaruh *Psychological Well-Being* dan *Perceived Organizational Support* dalam Memediasi *Job Insecurity* Terhadap *Work-Life Balance* pada Karyawan Perhotelan di Batam

Siti Rohani[1], Mimi Viviyana[2], Ridhayati Farid[3]
[1]Management, Faculty of Business and Management, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, siti.rohani@uib.edu
[2]Management, Faculty of Business and Management, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, 2241186.mimi@uib.edu
[3]Management, Faculty of Business and Management, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, ridhayati@uib.ac.id

Corresponding Author: siti.rohani@uib.edu[1]

Abstract: *Job Insecurity* (JI) has the potential to cause psychological stress that impacts employees' work-life balance. The purpose of this study is to examine the effect of *job insecurity* on *work-life balance,* which is influenced by the mediation of *psychological well-being* and *perceived organizational support*. The study applied a quantitative approach through a survey method on 228 employees of star-rated hotels in Batam. The collected data were analyzed using the *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) method in *SmartPLS* software. The results of the study revealed that *job insecurity* does not have a direct effect on *work-life balance,* but has a significant indirect effect through *psychological well-being* and *perceived organizational support.* These findings confirm that psychological well-being and organizational support play an important role in bridging the impact of job insecurity on employees' work-life balance.

Keywords: *Job Insecurity, Psychological Well-Being, Perceived Organizational Support, Work- Life Balance*

Abstrak: *Job Insecurity* (JI) berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Tujuan utama penelitian ini untuk mengkaji pengaruh *job insecurity* terhadap *work-life balance* yang dipengaruhi mediasi dari *psychological well-being* dan *perceived organizational support*. Pada penelitian yang dilakukan diterapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei terhadap 228 karyawan hotel berbintang di Batam. Data yang telah terkumpul dan dianalisi melalui metode *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang berada pada perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh langsung terhadap *work-life balance*, tetapi berpengaruh tidak langsung secara signifikan melalui *psychological well-being* dan *perceived organizational support*. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis dan dukungan organisasi memegang peran

penting dalam menjembatani dampak ketidakpastian kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Psychological Well-Being, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja seiring dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja di berbagai sektor perusahaan, khususnya sektor jasa di Kota Batam, yang tercatat memiliki persentase pertumbuhan yang tinggi pada tahun 2024 sebanyak 57,22% yang berarti perusahaan jasa di Batam mengalami peningkatan dalam penyerapan tenaga kerja pada sektor tersebut (Badan Pusat Statistik, 2024). Industri perhotelan menjadi salah satu perusahaan jasa yang sebagai pilar utama dalam mendukung perkembangan ekonomi, dan menciptakan lapangan kerja dengan melibatkan karyawan dalam keberlangsungan bisnis perusahaan (Hafiza, H. *et al.*, 2023). Kualitas layanan dari sebuah hotel dapat dinilai dari kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja di tempat kerjanya (Prayoga Adi Gunawan *et al*., 2024). Lingkungan kerja yang nyaman dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memerhatikan kesejahteraan psikologis dan memberikan dukungan organisasi kepada karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan (Sholeh, 2023). Karyawan yang mampu menjaga *Work Life-Balance* menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi (Nuevo, 2023). Namun karyawan di industri perhotelan sering merasa ketidakseimbangan yang berdampak dari berbagai faktor seperti jam kerja yang panjang, tuntutan tinggi dari pekerjaan, serta mudah stress dan kelelahan (Prayoga Adi Gunawan *et al*., 2024). Saat karyawan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan *Work-Life Balance*, terkadang mendapat tekanan kerja yang berat membuat ketidaknyamanan pada kesehatan mentalnya dan timbulnya depresi terhadap kerjaan sehingga karyawan merasa tidak mampu bertahan saat dalam kondisi tersebut dan menimbulkan kelelahan serta stress pada karyawan (Felicia *et al*., 2020). Banyak karyawan di industri perhotelan yang menghadapi tantangan dalam mencapai WLB. Beberapa tantangan muncul seperti jam kerja yang panjang, budaya kerja yang kompetitif, dan tuntutan untuk selalu siap melayani tamu melalui pemakaian teknologi. Tantangan tersebut dapat menyebabkan masalah pada kesehatan mental karyawan (Rampi *et al.,* 2024*)*.

Work Life-Balance berperan penting bagi karyawan dalam menjaga stabilitas psikologis, kognitif, dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas pada organisasi (Jaharuddin & Zainol, 2019). Ketika individu telah merasakan keseimbangan dalam hidupnya, maka akan cenderung bahagia dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan (Rampi et al., 2024). Sebuah organisasi harus lebih memerhatikan penyesuaian pekerjaan pada bidang masing-masing pekerja dengan menetapkan jam kerja yang efisien sehingga pekerja tidak merasa kelelahan dan dapat menyeimbangkan waktu untuk kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Made *et al.*, 2025). Dengan adanya keseimbangan tersebut rasa kepuasan kerja semakin meningkat dikarenakan karyawan merasa puas maka karyawan tersebut melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Dalam dunia perhotelan, *Work-Life Balance* sering terpengaruh oleh berbagai faktor baik yang berasal dari individu, lingkungan kerja, maupun organisasi. Beberapa studi menunjukkan bahwa fleksibilitas pada waktu dan tempat kerja sangat penting untuk membantu karyawan menciptakan *Work-Life Balance* karyawan. Ketika karyawan diberikan kebebasan untuk mengatur jadwal dan lokasi kerja, maka karyawan bisa lebih baik dalam mengelola stres hingga membuat hidup karyawan menjadi lebih seimbang (Shirmohammadi *et al*., 2022). (Sentoso & Muchsinati, 2024) menjelaskan bahwa berbagai faktor organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan melalui peran *employee engagement* yang menunjukkan kondisi lingkungan

kerja, kepemimpinan, serta kebijakan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Kemampuan organisasi dalam memberikan dukungan, pembelajaran, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dapat berperan penting dalam menjaga kinerja organisasi (Purwianti, 2021). Selain itu, dukungan dari atasan yang memahami kebutuhan pribadi karyawan juga sangat berpengaruh pada keseimbangan ini sehingga karyawan dapat merasa lebih dihargai dan memiliki ruang untuk menyesuaikan tanggung jawab karyawan (Susanto *et al*., 2022).

Pada penelitian lain ditemukan bahwa kondisi mental yang stabil dan lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan psikologis mampu meningkatkan *Work-Life Balance* karyawan, karena stres dan tekanan kerja yang tinggi dapat mengganggu kesejahteraan (Halat *et al*., 2023). Beberapa penelitian sebelumnya masih berfokus terhadap faktor-faktor eksternal seperti fleksibilitas kerja dan dukungan atasan, sedangkan hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work-Life Balance* melalui peran mediasi *Psychological Well-Being* dan *Perceived Organizational Support* belum banyak yang meneliti terkhususnya pada industri perhotelan**.** Celah tersebut menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut agar dapat memahami karyawan dari segi rasa aman dalam pekerjaan, kesejahteraan psikologis, dan dukungan organisasi yang secara bersama-sama memengaruhi kemampuan karyawan hotel dalam menjaga *Work-Life Balance*. Kebaruan pada penelitian berikut adalah melakukan pengujian pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work-Life Balance* melalui mediasi oleh *Psychological Well-Being* dan *Perceived Organizational Support* pada karyawan perhotelan. Urgensi dilakukan penelitian ini adalah menelaah peran kesejahteraan dan dukungan dari organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan perhotelan dalam mendukung *Work-Life Balance* pada karyawan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian dari (Abdul Jalil *et al*., 2023) menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif pada *Psychological Well-Being* yang disebabkan oleh ketidakpastian jam kerja dan kontrak kerja membuat karyawan merasa kehilangan kendali dalam mengatur kehidupannya, sehingga dapat memicu stres serta kecemasan. Rasa tidak aman terhadap pekerjaan dianggap sebagai ancaman besar terhadap sumber daya penting seperti pendapatan dan stabilitas hidup sehingga karyawan yang memiliki rasa tidak aman dengan pekerjaan maka cenderung mengalami *burnout*, depresi, kelelahan emosional dan penurunan motivasi (Guberina, 2021). Saat pandemi, banyak terjadi PHK Massal dan penerapan *Work From Home* yang memicu kecemasan akan ketidakpastian dengan perubahan ritme kerja dan status pekerjaan sampai menyebabkan *Job Insecurity* pada karyawan bisa menurunkan *Psychological Well-Being* (Nikmah & Martdianty, 2021). Pada penelitian (Låstad *et al*., 2021) yang melakukan pengelompokkan pekerja ke dalam kombinasi tingkatan *Job Insecurity* yang berupa *quantitive job insecurity* dimana karyawan merasa takut akan kehilangan pekerjaan sedangkan *qualitative job insecurity* karyawan takut kehilangan peluang berkembang di tempat kerja dengan demikian dinyatakan *Job Insecurity* berpengaruh negatif pada *Psychological Well-Being* terutama bila karyawan yang mengalami dua jenis tingkatan tersebut secara bersamaan. Hal ini menandakan bahwa jika rendahnya *Job Insecurity* dapat meningkatkan *Psychological Well-Being* pada karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Nur Amalina & Ansyah, 2023) yang membuktikan bahwa pengaruh antara *Job Insecurity* dengan *Psychological Well-Being* berpengaruh negatif.

H1: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Psychological Well-Being*

Kesejahteraan psikologis yang positif biasa diperkuat oleh *Work-Life Balance* yang baik, sehingga dari hasil pengaruh positif tersebut menciptakan kepuasan baik dalam kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi karyawan (Jung *et al*., 2023) Menurut penelitian (Unaisyah Kultsum Lasyena et al., 2024) menyatakan tentang karyawan yang tingkat *Psychological Well-Being* tinggi cenderung lebih mampu mengelola terhadap tuntutan keseimbangan yang

dihadapi, sehingga hal ini menciptakan keseimbangan yang lebih baik. *Work-Life Balance* juga dipengaruhi oleh *Psychological Well-Being*, kondisi kesejahteraan psikologis karyawan yang baik dapat membangun kemampuan karyawan dalam menerapkan *Work-Life Balance* (Rejeki *et al.,* 2021*)*. Rasa bahagia dan puas dari karyawan terhadap hidupnya cenderung lebih berkomitmen dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjaga *Work-Life Balance* (Walbeek *et al*., 2022). Perusahaan dapat menerapkan kebijakan dalam mendorong *Work-Life Balance* dengan mendukung kesejahteraan karyawan sehingga bisa berpotensi meningkatkan produktivitas dan mengurangi keinginan karyawan untuk melepaskan pekerjaan (Wijaya, 2024).

H2: *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*

Karyawan yang merasa ketidakamanan pada pekerjaan (*Job Insecurity)* rata-rata memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih rendah sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi *work-life balance* karyawan (Wibawa & Rahayu, 2024). Menurut (Shahzadi, 2021) kondisi psikologis karyawan yang terganggu dapat membuat karyawan sulit mengatur energi, fokus, dan waktu antara kehidupan kerja dan pribadi walaupun *job insecurity* berpengaruh tidak secara langsung ke *work-life balance* namun efeknya terhadap *psychological well-being* yang melemah dapat memperburuk kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan hidupnya. *Psychological Well-Being* tidak hanya berkaitan dengan kinerja, tetapi juga memiliki fungsi sebagai hubungan yang memediasi antara *Job Insecurity* dengan *Work-Life Balance* yang menjelaskan berbagai tekanan kerja yang termasuk rasa tidak aman pada pekerjaan dapat memengaruhi kualitas kehidupan karyawan seperti kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan hidup ikut melemah (Abdul Jalil *et al*., 2023). *Psychological Well-Being* yang rendah bisa menyebabkan seseorang tidak punya kapasitas emosional untuk menjaga *Work-Life Balance* hal tersebut menjadi sulit bagi karyawan dalam memulihkan diri setelah kerja seperti membawa kekhawatiran pulang ke rumah, sulit tidur, dan hilang motivasi untuk aktivitas pribadi (Rasak *et al.*, 2024). Dalam penelitian menekankan apabila *Psychological Well-Being* tinggi maka karyawan dikatakan mampu dalam mengelola stres dan menjaga *Work-Life Balance* (Rosalie *et al*., 2025).

H3: *Psychological Well-Being* memediasi hubungan *Job Insecurity* terhadap *Work-Life Balance*

Ketidakamanan pekerjaan sering kali dapat membuat karyawan merasa tidak didukung oleh organisasi yang dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dimana menurut (Hngoi & Abdullah, 2023) yang menunjukkan bahwa kurangnya keamanan pekerjaan secara signifikan dapat memengaruhi terhadap rendahnya persepsi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi**.** Temuan dari (Milia & Safitri, 2021) mengungkapkan bahwa karyawan cenderung menafsirkan *Job Insecurity* sebagai indikasi pada organisasi yang terbilang gagal dalam menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian (Salvador & Moreira, 2022) menyatakan *Job Insecurity* berpengaruh negatif pada *Perceived Organizational Support* dimana jika karyawan merasa ketidakamanan terhadap peluang berkarir di tempat kerjanya, karyawan akan menafsirkan kondisi tersebut sebagai tanda bahwa organisasi tidak peduli atau tidak melindungi kesejahteraan karyawan. *Perceived Organizational Support* memiliki peran penting dalam mengimbangi dampak buruk dari *Job Insecurity* (Gautam & Gautam, 2024). Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Widyanty *et al*., 2024) mengungkapkan dukungan organisasi merupakan mekanisme utama yang dapat diandalkan bagi karyawan untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan di tengah potensi tekanan kerja.

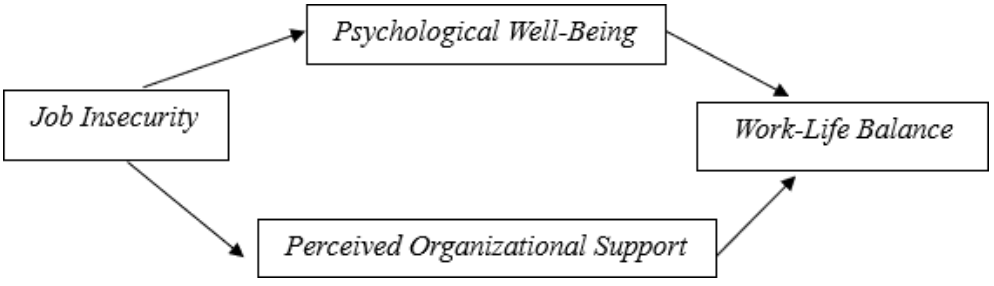
H4: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Perceived Organizational Support*

Penelitian dari (Riyono & Rezki, 2022) menyatakan terkait pengaruh positif dari *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Life Balance* yang terdapat ketika suatu organisasi mendukung karyawan, maka karyawan lebih cenderung merasa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan dapat mengurangi tingkat kelelahan dan stress berlebihan pada karyawan. *Perceived Organizational Support* dapat dinilai melalui aspek keadilan, pimpinan yang suportif, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (Putri et al., 2021). Dukungan organisasi yang diterima karyawan secara dominan memberikan motivasi, antusiasme, dan loyalitas karyawan yang tinggi sehingga hal tersebut dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan secara efektif terkait tuntutan perkerjaan dan kehidupan pribadi (Sulistiyani *et al.*, 2022). Temuan (Ferreira & Gomes, 2023) mengatakan persepsi karyawan terhadap organisasi yang menghargai kontribusi karyawan dan perhatian terhadap kesejahteraan secara langsung dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja bagi karyawan dan menurunkan konflik antara kehidupan kerja dan pribadi.

H5: *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*

Pada penelitian (Sutrisno *et al*., 2024) mengemukakan bahwa *Perceived Organizational Support* dapat berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *Work-Life Balance* dan kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dengan begitu dapat mengurangi perasaan pada *Job Insecurity* (Hngoi & Abdullah, 2023). Berdasarkan studi (Hendry *et al.,* 2025) mengungkapkan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel mediasi yang dapat meningkatkan *Work-Life* Balance apabila organisasi mampu memperkuat persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Temuan dari (Milia & Safitri, 2021) menemukan bahwa *Job Insecurity* menurunkan persepsi dukungan organisasi karena kondisi kerja yang tidak stabil menciptakan persepsi karyawan terhadap organisasi yang tidak mampu menjamin kesejahteraan karyawan. Sementara itu, pada temuan (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019) *Perceived Organizational Support* mampu memediasi hubungan *Job Insecurity* dalam mengurangi stres kerja dengan memberi dukungan organisasi sehingga mempermudah karyawan dalam menjaga *Work-Life Balance* dengan demikian *Perceived Organizational Support* berperan sebagai variabel perantara yang menjembatani pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work-Life Balance*.

H6: *Perceived Organizational Support* memediasi hubungan *Job Insecurity* terhadap *Work-Life Balance*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif yakni pendekatan yang menggunakan data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian secara objektif melalui analisis statistik (Waruwu *et al.*, 2025). Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan sektor perhotelan untuk mengukur pengaruh dari variabel yang diteliti dalam penelitian yaitu pengaruh *Job Insecurity* melalui mediasi *Psychological Well-Being* dan *Perceived Organizational Support* kepada *Work-Life Balance*

pada karyawan perhotelan. Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisa dengan metode *Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* yang menggunakan bantuan perangkat lunak *SmartPLS.* Hasil analisis tersebut bertujuan untuk menguji keterkaitan antara variabel independen, mediasi, dan dependen. Hasil temuan penelitian tersebut diharapkan memberikan permahaman serta wawasan yang mendalam mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan dukungan organisasi terhadap karyawan perhotelan, serta bagaimana sikap perusahaan dalam memediasi hubungan tersebut.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Nama Variabel	Kode	Pernyataan	Sumber Referensi
Job Insecurity	JI1	Pekerjaan saya memiliki ketidaknyamanan.	(Yang & Long, 2024)
	JI2	Pekerjaan saya dapat berubah di masa yang mendatang.	
	JI3	Pekerjaan saya bersifat tidak permanen.	
	JI4	Saya merasa khawatir apabila akan dipecat.	
	JI5	Pikiran akan dipecat membuat saya takut.	
Work-Life Balance	WLB1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan rekreasi.	(Ali *et al.*, 2022)
	WLB2	Saya tidak perlu berkerja lembur karena saya mampu menyelesaikan pekerjaan di jam kerja.	
	WLB3	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan teman-teman saya.	
	WLB4	Saya menghargai manfaat sosial yang diberikan perusahaan kepada saya.	
Psychological Well-Being	PWB1	Saya merasa dapat menikmati hidup.	(Nguyen *et al.*, 2024)
	PWB2	Saya merasa memiliki tujuan hidup.	
	PWB3	Saya merasa bisa mengendalikan hidup saya.	
	PWB4	Saya yakin dengan pendapat dan keyakinan saya.	
	PWB5	Saya bisa melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan.	
	PWB6	Saya dapat tumbuh dan berkembang sebagai seorang pribadi.	
	PWB7	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan saya.	
Perceived Organizational Support	POS1	Perusahaan peduli terhadap kepuasan saya di tempat kerja.	(Ghazali *et al.*, 2018)
	POS2	Perusahaan peduli terhadap pendapat saya.	
	POS3	Perusahaan bangga terhadap pencapaian saya di tempat kerja.	
	POS4	Perusahaan memberikan pekerjaan saya yang menarik.	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Demografi Responden

Karakteristik	Tipe	*n*	Persentase
Usia	18 – 24 Tahun	81	35.50%
	25 – 34 Tahun	129	56.50%

	35 – 44 Tahun	15	6.60%
	45 – 54 Tahun	3	1.40%
Pendidikan Terakhir	SMA/K	52	22.80%
	Diploma	29	12.70%
	S1	138	60.50%
	S2	8	3.50%
	Sedang berkuliah	1	0.50%
Bekerja di bidang perhotelan	Ya	228	100.00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Table atas menyajikan data demografi responden berdasarkan karakteristik yang diantara lain usia, pendidikan terakhir, dan bekerja di bidang perhotelan. Diketahui bahwa rata-rata responden terbanyaka berada pada rentang usia 25 sampai 34 tahun dengan sebanyak 129 orang atau sebesar (56,50%) yang terbilang sebagai kelompok usia yang terbanyak, adapun kelompok usia lainnya seperti responden yang berusia 18 sampai 24 tahun sebanyak 81 orang (35,50%). Kemudian, terdapat responden berusia 35 sampai 44 tahun yang berjumlah 15 orang (6,60%), dan kelompok usia 45 sampai 54 tahun yang hanya mencakup 3 orang (1,40%). Karakteristik selanjutnya adalah pendidikan terakhir dari responden, sebagian besar responden adalah lulusan dari Strata 1 (S1) dengan sebanyak 138 orang atau sebesar (60,50%). Selain itu, terdapat 52 orang (22,80%) yang lulus SMA/K, ada 29 orang (12,70%) lulusan Diploma, dan 8 orang (3,50%) adalah lulusan Strata 2 (S2). Namun, terdapat 1 orang (0,50%) yang masih dalam status sedang berkuliah. Berdasarkan dari bidang pekerjaan, terdapat sebanyak 228 orang atau sebesar (100,00%) yang diketahui bekerja pada sektor perhotelan. Data demografi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan tenaga kerja muda, yang berpendidikan tinggi, serta memiliki relevansi langsung pada industri perhotelan, dengan begitu dapat dianggap representatif dalam keperluan penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji *Outer Model*

Construct	Outer Loading	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity		0.963	0.998	0.970	0.868
JI1	0.918				
JI2	0.945				
JI3	0.934				
JI4	0.929				
JI5	0.932				
Perceived Organizational Support		0.920	0.920	0.943	0.806
POS1	0.909				
POS2	0.886				
POS3	0.896				
POS4	0.900				
Psychological Well-Being		0.957	0.959	0.965	0.797
PWB1	0.921				
PWB2	0.916				
PWB3	0.890				
PWB4	0.866				
PWB5	0.898				

PWB6	0.878				
PWB7	0.877				
Work-Life Balance		0.910	0.910	0.937	0.787
WLB1	0.916				
WLB2	0.854				
WLB3	0.889				
WLB4	0.888				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *Outer Model*, konstruk *Job Insecurity* menunjukkan nilai *outer loading* yang kisaran 0.918 hingga 0.945, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.963, rho_A sebesar 0.998, *Composite Reliability* sebesar 0.970, dan nilai *AVE* yang sebesar 0.868. Melalui hasil nilai tersebut mengartikan bahwa konstruk yang diuji memiliki tingkat reliabilitas dan validitas konvergen yang sangat baik karena nilai konstruk *AVE* ≥ 0.50 dinyatakan valid (Hair *et al*., 2022). Konstruk *Perceived Organizational Support* memiliki nilai outer loading yang berkisar antara 0.886 hingga 0.909, dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan rho_A berjumlah 0.920, *composite reliability* sebesar 0.943, dan *AVE* sejumlah 0.806, yang juga menunjukkan bahwa indikator pada konstruk ini konsisten dan valid secara internal.

Selanjutnya, nilai konstruk *Psychological Well-Being* memperlihatkan nilai outer loading yang bervariasi dari 0.866 hingga 0.921, dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.957, rho_A sejumlah 0.959, composite reliability sejumlah 0.965, dan AVE sejumlah 0.797. Meskipun jumlah indikator lebih banyak, konstruk tersebut dapat dinyatakan memenuhi kriteria dari reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Terakhir, konstruk *Work-Life Balance* menampilkan nilai outer loading dengan kisaran antara 0.854 hingga 0.916, *Cronbach's Alpha* dan rho_A sebesar 0.910, composite reliability sebesar 0.937, dan AVE sebesar 0.787. Semua nilai tersebut telah memenuhi ambang batas yang disarankan (Hair *et al.*, 2022) yakni nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* di atas 0.7 serta AVE di atas 0.5. Oleh sebab itu, seluruh nilai konstruk penelitian dinyatakan valid dan reliabel untuk keperluan analisis lanjutan.

Tabel 3. Hasil Uji Kriteria *Fornell-Larcker*

	JI	**POS**	**PWB**	**WLB**
JI	0.932			
POS	-0.361	0.898		
PWB	-0.305	0.933	0.893	
WLB	-0.355	0.935	0.930	0.887

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Hasil uji kriteria Fornell–Larcker menunjukkan adanya pola hubungan yang menarik antar konstruk. Job Insecurity (JI) memiliki korelasi negatif dengan *Perceived Organizational Support* (POS) sebesar -0,361, dengan *Psychological Well-Being* (PWB) sebesar -0,305, serta dengan *Work-Life Balance* (WLB) sebesar -0,355. Korelasi negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah persepsi dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, serta kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Sementara itu, hubungan antara POS, PWB, dan WLB menampilkan korelasi positif yang sangat kuat POS dan PWB (0,933), POS dan WLB (0,935), PWB dan WLB (0,930) yang menandakan adanya sinergi positif antar ketiga variabel tersebut. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Riyono & Rezki, 2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis serta kemampuan karyawan dalam menjaga *work-life balance*.

Tabel 4. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	JI	POS	PWB	WLB
JI				
POS	0.367			
PWB	0.295	0.993		
WLB	0.361	1.022	0.996	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Hasil uji validitas diskriminan dari pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* yang bertujuan untuk menilai sejauh mana konstruk-konstruk dalam model saling berbeda secara praktis Dalam hasil ini, terdapat dua pasangan konstruk yang menunjukkan nilai HTMT yang melebihi ambang batas: antara *Perceived Organizational Support (POS)* dan *Work-Life Balance (WLB)* sebesar 1.022, serta antara *POS* dan *Psychological Well-Being (PWB)* sebesar 0.993. Nilai-nilai tersebut disebabkan oleh kesamaan konsep yang dirasakan pada karyawan perhotelan dimana dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan keseimbangan hidup sering kali saling terkait erat dalam pengalaman kerja karyawan sehari-hari.

Pada sisi lain, nilai konstruk lainnya memperlihatkan nilai HTMT yang berada dalam batas yang dapat diterima, seperti antara *Job Insecurity (JI)* dengan POS (0,367), dengan PWB (0,295), dan dengan WLB (0,361) yang semuanya berada jauh di bawah batas maksimum. Perihal tersebut dapat mengindikasikan bahwa konstruk *Job Insecurity* secara empiris cukup berbeda dari konstruk-konstruk lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji *Collinearity Statistics (VIF)*

Construct	VIF
JI1	4.998
JI2	5.136
JI3	5.731
JI4	5.629
JI5	4.874
POS1	3.410
POS2	2.847
POS3	3.034
POS4	3.266
PWB1	5.570
PWB2	6.244
PWB3	3.710
PWB4	3.807
PWB5	5.375
PWB6	3.606
PWB7	3.341
WLB1	3.427
WLB2	2.303
WLB3	2.783
WLB4	2.904

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari hasil tabel, terlihat bahwa sebagian besar nilai VIF masih berada di bawah angka 10 yang artinya tidak ada masalah serius. Namun, ada beberapa konstruk yang punya nilai VIF di atas 5 seperti JI3 (5.731) dan PWB2 (6.224). Ini menandakan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut mungkin terlalu mirip dengan yang lain dalam kelompoknya, sehingga responden memberikan jawaban yang hampir sama. Bagi karyawan di bidang perhotelan, ini bisa berarti

bahwa perasaan ketidakamanan dalam pekerjaan *(Job Insecurity)* dan kesejahteraan psikologis *(Psychological Well-Being)* saling berkaitan erat.

Tabel 6. Hasil Uji SRMR

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.067	0.292

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Tabel berikut menunjukkan hasil uji dari *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) yang diperoleh dalam menilai kesesuaian model penelitian dengan data yang telah digunakan. Nilai SRMR untuk *Saturated Model* sebesar 0.067 nilai tersebut di bawah dari batas ambang 0.08 menandakan bahwa nilai tersebut berada pada tingkat kesesuaian yang baik terhadap data. Hal tersebut menandakan bahwa hubungan antar variabel dalam model secara keseluruhan cukup sesuai dengan kenyataan di lapangan. Namun, nilai SRMR pada *Estimated Model* tercatat sebesar 0.292 yang jauh melebihi batas ideal. Ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian model struktural yang diestimasi terhadap data yang ada, sehingga model tersebut belum optimal dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Perbedaan mencolok antara kedua nilai SRMR ini mengindikasikan bahwa meskipun data terlihat cocok dalam model yang mengasumsikan semua hubungan ada *(saturated),* ketika model diuji dengan struktur hubungan tertentu hasilnya menjadi kurang tepat. Oleh karena itu, model ini masih perlu diperbaiki, baik dari sisi indikator, struktur hubungan antar variabel, maupun kemungkinan penambahan variabel lain yang lebih relevan.

Tabel 7. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
JI -> POS	-0.361	-0.361	0.048	7.581	0.000
JI -> PWB	-0.305	-0.306	0.054	5.629	0.000
POS -> WLB	0.519	0.499	0.124	4.171	0.000
PWB -> WLB	0.446	0.466	0.128	3.493	0.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji jalur (*path coefficient*) terlihat bahwa semua hubungan antar variabel dalam model penelitian ini bersifat signifikan secara statistik, seperti ditunjukkan pada nilai *p-value* < 0.05 pada semua jalur hubungan. Hubungan dari *Job Insecurity (JI)* ke *Perceived Organizational Support (POS)* memiliki koefisien -0.361 dengan nilai *t-statistic* sebesar 7.581 dan *p-value* 0.000, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah persepsi terhadap dukungan organisasi secara signifikan. Demikian pula, hubungan *Job Insecurity (JI)* dengan *Psychological Well-Being (PWB)* memiliki koefisien -0.305 dengan *t-statistic* 5.629 dan *p-value* 0.000 yang menandakan bahwa *job insecurity* juga berdampak negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Pada jalur dari *Perceived Organizational Support (POS)* ke *Work-Life Balance (WLB)* menunjukkan hubungan positif yang kuat, dengan koefisien 0.519 dan *t-statistic* 4.171, serta *p-value* 0.000 yang berarti semakin meningkat dukungan organisasi yang dirasakan, semakin baik bagi karyawan dalam menjaga *Work-Life Balance*. Hubungan serupa juga terlihat pada variabel PWB ke WLB dengan koefisien 0.446 dan *t-statistic* 3.493 (*p-value* 0.001) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang lebih baik akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menerapkan WLB.

Tabel 8. Hasil Uji *Special Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values

JI -> POS -> WLB	-0.187	-0.179	0.048	3.862	0.000
JI -> PWB -> WLB	-0.136	-0.145	0.052	2.601	0.010

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Hasil analisis pada tabel *Specific Indirect Effects*, diperoleh bahwa *Job Insecurity (JI)* berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Work-Life Balance (WLB)* melalui dua jalur, yaitu melalui *Perceived Organizational Support (POS)* dan melalui *Psychological Well-Being (PWB).* Pada jalur JI → POS → WLB, nilai original sample adalah -0.187 dengan nilai *p-value* sebesar 0.000 diikuti nilai t-statistik sebesar 3.862. Karena *p-value* lebih <0.05 dan t-statistik lebih >1.96 maka jalur ini signifikan (Hair *et al*., 2022). Dengan nilai tersebut mengartikan semakin tinggi rasa ketidakamanan dalam pekerjaan (JI), maka semakin rendah persepsi dukungan organisasi (POS), yang akhirnya berdampak pada menurunnya *Work-Life Balance*. Selanjutnya pada jalur JI → PWB → WLB, nilai original sample adalah -0.136 dengan *p-value* sejumlah 0.010 dan t-statistik sejumlah 2.601 yang juga memperlihatkan pengaruh tidak langsung yang signifikan. Temuan tersebut berarti menyatakan bahwa rasa ketidakamanan kerja berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan (PWB) dalam menjaga *Work-Life Balance*.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negative secara signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, *Perceived Organizational Support*, dan *Work-Life Balance* pada karyawan perhotelan di Batam. Semakin meningkat rasa ketidakamanan kerja, maka semakin menurun tingkat kesejahteraan psikologis, persepsi karyawan pada dukungan organisasi, serta *work-life balance*. Selain itu, *Psychological Well-Being* dan *Perceived Organizational Support* terbukti berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*. Hasil pengaruh tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa sejahtera secara psikologis dan mendapatkan dukungan dari organisasi yang tinggi cenderung mampu menjaga *Work-Life Balance* secara optimal. Kedua variabel tersebut sebagai mediator hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work-Life Balance*, sehingga memperkuat pentingnya peran kesejahteraan psikologis dan dukungan organisasi dalam mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan terhadap *work-life balance*. Hasil temuan ini memberikan implikasi pada manajemen perhotelan yang perlu berfokus pada upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang suportif guna mendukung produktivitas serta keseimbangan kerja-hidup karyawan perhotelan secara berkelanjutan.

REFERENSI

Abdul Jalil, N. I., Tan, S. A., Ibharim, N. S., Musa, A. Z., Ang, S. H., & Mangundjaya, W. L. (2023). The Relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being among Malaysian Precarious Workers: Work–Life Balance as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(3). https://doi.org/10.3390/ijerph20032758

Ali, H., Li, M., Qiu, X., & Li, M. (2022). *Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials : Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment*. *13*(July), 1–15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580

Badan Pusat Statistik, B. K. (2024). INDIKATOR KESEJAHTERAAN RAKYAT KOTA BATAM 2024. *Badan Pusat Statistik Kota Batam*, *2*, 85. https://batamkota.bps.go.id/id/publication/2024/12/19/351acf76f251846ede45c19e/indikator-kesejahteraan-rakyat-kota-batam-2024.html

Felicia, E., Brigitta Tunarso, E., & Wijaya Kartika, E. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Varaibel Mediasi Pada

Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makasar. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, *6*(1), 37–45. https://doi.org/10.9744/jmhot.6.1.37

Ferreira, P., & Gomes, S. (2023). *administrative sciences Work – Life Balance and Work from Home Experience : Perceived Organizational Support and Resilience of European Workers during COVID-19*.

Gautam, P. K., & Gautam, D. K. (2024). *Job insecurity and moral disengagement in frontline employees : A moderated mediation effect of perceived organizational support and occupational regret*. *20*(2), 412–424.

Ghazali, H., Nashuki, N. M., & Othman, M. (2018). *The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay : A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley , Malaysia The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay : A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley , Malaysia*. *8*(9), 1884–1902. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i9/4869

Guberina, T. (2021). *Entrepreneurial Leadership and Fear of COVID-19 Pandemic Impact on Job Security and Psychological Well-being : A Conceptual Model*. 144–148.

Hafiza, Rahayuningsih, T; Afriyeni, N; Armalita, R; Pratama, W. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support on Work Engagement of Hotel Employees in Padang. *Jurnal Psibernetika*, *Vol. 16 (N*(1), 10–22. https://doi.org/10.30813/psibernetika

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (Issue July). https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Halat, D. H., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki, A. (2023). *Understanding and Fostering Mental Health and Well-Being among University Faculty : A Narrative Review*.

Hendry, Tambunan, D., Novirsari, E., Sagala, M. S., & Fathoni, M. (2025). *Flexible Working Arrangements and Supervisor Trust on Work-Life Balance Mediated by Perceived Organizational Support 3437*. *13*(5), 3437–3448. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3513

Hngoi, C. L., & Abdullah, N. (2023). *Relationship between job involvement , perceived organizational support , and organizational commitment with job insecurity : A systematic literature review*. *January*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734

Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, *13*(1). https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912

Jung, H., Hwang, Y., & Yoon, H. (2023). *Impact of Hotel Employees ' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior : Moderating Effect of Work – Life Balance*.

Låstad, L., Tanimoto, A. S., & Lindfors, P. (2021). *How do job insecurity profiles correspond to employee experiences of work- - home interference , self- - rated health , and psychological well- - being ? June*, 1–12. https://doi.org/10.1002/1348-9585.12253

Made, I. G., Bagus, A., Sihombing, I. H. H., Desak, N., & Santi, M. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan CK Hotel*. *4*(3), 6729–6733.

Milia, C., & Safitri, T. (2021). *Keterkaitan Antara Job Insecurity dan Perceived Organizational Support dengan Job Burnout di Masa Pandemi*. *8*, 18–37.

Mishra, P. (2020). *IMPACT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK LIFE BALANCE DURING COVID-19 ERA Drivers for Perceived Organiza on Support Superior*. *11*(12), 1602–1610. https://doi.org/10.34218/IJM.11.12.2020.146

Nguyen, H. V., Thi, M., Le, T., Pham, C. H., & Cox, S. S. (2024). *Happiness and pro-environmental consumption behaviors*. https://doi.org/10.1108/JED-07-2021-0116

Nikmah, U., & Martdianty, F. (2021). *Job Insecurity , Work Engagement and Job Performance of Employees in Flexible Working Arrangement : Exploring the Mediating Role of Psychological Well-Being*. *179*(Piceeba 2020), 458–463.

Nuevo, A. M. (2023). Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees. *Journal of Social Responsibility,Tourism and Hospitality*, *33*, 33–44. https://doi.org/10.55529/jsrth.33.33.44

Nur Amalina, A., & Ansyah, E. H. (2023). *Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Job Insecurity Pada Karyawan Outsourching: Peran Usia, Jenis Kelamin, dan Status Marital [Psychological Well-Being in View of Job Insecurity in Outsourching Employees: The Role of Age, Gender, and Marital Status]*. 1–8.

Prayoga Adi Gunawan, P. D., Sukana Sabudi, I. N., & H. Sihombing3, I. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta. *Jurnal Sosial Teknologi*, *4*(10), 816–825. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.1370

Purwianti, L. (2021). *PERANAN MEDIASI INOVASI DAN ABSORPTIVE CAPACITY DALAM MENINGKATKAN KINERJA HOTEL SELAMA PANDEMI COVID 19*. *158*, 171–192. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i2.5251

Puspitasari, K. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN PT . BPR KUSUMA. *Jurnal Empati*, *8*, 82–86.

Putri, A., Amran, A., Suparwo, A., Kurniawan, A., & Rahayu, Y. S. (2021). *The Importance of Perceived Organizational Support and Work From Home to increase Work-Life Balance During The Covid-19 Pandemic*. *4*(3), 10–21.

Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., Wenas, R. S., Balance, P. W., Organisasi, K., & Motivasi, D. A. N. (2024). *THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , AND EMPLOYEE MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON HOTEL SUTANRAJA AMURA Jurnal EMBA Vol . 12 No . 1 Januari 2024 , Hal . 943-953*. *12*(1), 943–953.

Rasak, N. T. S., Zamri, M. N., Suhaimi, M. H., & Kamaruddin, K. (2024). The Role of Leadership Styles, Work-Life Balance and The Physical Environment in Promoting Psychological Well-Being: A Job Demands-Resources Perspective. *Information Management and Business Review*, *16*(3), 88–97. https://doi.org/https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S(I)a.4204

Rejeki, S. S., Rahmi, F., & Maputra, Y. (2021). Peran work-life balance terhadap psychological well-being pegawai yang bekerja selama new normal covid-19. *Jurnal Psikologi*, *17*, *No 2*. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/jp.v17i2.13604

Riyono, B., & Rezki, G. (2022). *Burnout among working mothers : The role of work-life balance and perceived organizational support*. *19*(August), 23–35.

Rosalie, E., Handayani, N., Istidlal, R., & Prasetyaningtyas, S. W. (2025). *The influence of job demands , work-life balance , and managerial support on employee performance : The mediating role of burnout and psychological well-being at a hotel in jakarta , indonesia*. *05001*, 1–11.

Salvador, M., & Moreira, A. (2022). *Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions : The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity*.

Sentoso, A., & Muchsinati, E. S. (2024). Determining employee engagement and its influence on employee performance at holding state-owned enterprises insurance and guarantees Riau Islands region. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *17*(1), 39–58. https://doi.org/http://dx.doi.or g/10.25105/jmpj.v17i1.18516

Shahzadi, I. (2021). *THE MEDIATING IMPACT OF PSYCHOLOGICAL WELLBEING ON RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE*

PERFORMANCE : AN EVIDENCE FROM PAKISTANI NEWS. *12*(4), 322–334. https://doi.org/10.34218/IJM.12.4.2021.029

Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance : Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners ABSTRACT. *Human Resource Development International*, *25*(2), 163–181. https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380

Sholeh, M. S. A. S. N. (2023). ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL FLORY. *Jurnal Bina Manajemen*, *12 No.1*(2), 596–620. https://www.semanticscholar.org/paper/Analisis-Pengaruh-Kualitas-Kehidupan-Kerja-Terhadap-Sholeh-Nugroho/c8f924504268decafc155cdd0eab01478a308564?utm_source=direct_link

Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., & Setiawan, A. (2022). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Perceived organizational support , employee work engagement and work life balance : Social exchange theory perspective sosial*. *15*(2), 133–143.

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). *Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Job Performance of SMEs Employees : The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*. *13*(June), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876

Sutrisno, Pamungkas, A. R., Sinaga, H., & Kadir, A. (2024). *The Influence of Perceived Organizational Support , Work-Life Balance , Work Engagement , and Challenge Leadership on Turnover Intention Through Happiness at Work as an Intervening Variable Among Staff Employees at Pt . Cakrawala Putra Bersama , Tapin Reg*. *12*(2).

Unaisyah Kultsum Lasyena, Cinthya Fadillah, Salsabilla Rahma Octavia, Vanis Adellia, & Muhammad Naufal Luthfi. (2024). The Influence of Mindfulness On Students Psychological Well-Being. *Journal of Psychology and Social Sciences*, *2*(1), 20–26. https://doi.org/10.61994/jpss.v2i1.87

Walbeek, L. A., Hajal, G. El, Group, F., Walbeek, L. A., & Hajal, G. El. (2022). *transformational leadership and the future of hospitality jobs the future of hospitality jobs*. *3534*. https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2133176

Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan*. *10*(Februari), 917–932. https://doi.org/https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057

Wibawa, A. M., & Rahayu, S. (2024). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kinerja dengan Psychological well-being sebagai Variabel Mediasi*. *15*.

Widyanty, W., Oktasari, D. P., Santoso, S., Sumaedi, S., Yarmen, M., Mahatma, I. G., & Bakti, Y. (2024). *The Model of Worker ' s Quality of Life During Covid-19 Pandemic : The Role of Perceived Organizational Support (POS), Digital Literacy , Covid-19-Related Workplace Policy , Quality Culture , and Safety Culture*. *1*, 1–19. https://doi.org/10.1177/21582440241247036

Wijaya, F. H. (2024). *Pengaruh psychological well-being , work-life balance dan kompetensi terhadap turnover intention pada pt bpr bkk muntilan*. https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=show_detail&id=16096&keywords=

Yang, T., & Long, X. (2024). *T ech Science Press Post-COVID-19 Challenges for Full-Time Employees in China : Job Insecurity , Workplace Anxiety and Work-Life Con fl ict*. https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.053705