



PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN GEN Z DIMEDIASI DUKUNGAN SOSIAL

Michael Raynold Yan¹ Praningrum²

Article history:

Submitted: 19 September 2025
Revised: 14 Oktober 2025
Accepted: 30 November 2025

Keywords:

*Gen Z;
Job Demands;
Psychological Well-being;
Social Support;
Work Stress;*

Kata Kunci:

*Dukungan Sosial;
Generasi Z;
Kesejahteraan Psikologis;
Stres Kerja;
Tuntutan Pekerjaan;*

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bengkulu,
Bengkulu, Indonesia
Email:
michaelraynold05@gmail.com*

Abstract

This study aims to analyze the effects of job demands and work stress on the psychological well-being of Generation Z employees at PT Forisa Nusapersada, considering the mediating role of social support. Generation Z employees tend to be more vulnerable to high work pressure, which may lead to increased stress and a decline in psychological well-being. This study employs a quantitative approach using a questionnaire survey administered to 275 randomly selected respondents. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS 4 software. The results indicate that job demands and work stress have a significant negative effect on psychological well-being, while social support has a significant positive effect on psychological well-being. In addition, social support is proven to mediate the negative effects of job demands and work stress on psychological well-being. This study enriching the literature on the psychological well-being of Generation Z employees through examining social support as a mediating variable. Practically, the findings provide a basis for organizations to design human resource policies and strategies that emphasize strengthening social support to maintain employees' mental health amid high job demands.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di PT Forisa Nusapersada dengan mempertimbangkan peran mediasi dukungan sosial. Karyawan Generasi Z cenderung rentan terhadap tekanan kerja yang tinggi, sehingga berpotensi mengalami stres dan penurunan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kuesioner terhadap 275 responden yang dipilih secara acak. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, sementara dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Selain itu, dukungan sosial terbukti memediasi pengaruh negatif tuntutan pekerjaan dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian ini memperkaya kajian tentang kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z melalui pengujian peran dukungan sosial sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan dukungan sosial guna menjaga kesehatan mental karyawan di tengah tuntutan kerja yang tinggi.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang semakin dinamis di era Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0* menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat, termasuk dalam mengelola sumber daya manusia yang berasal dari generasi baru. Salah satu generasi yang kini mendominasi dunia kerja adalah Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini memiliki karakteristik yang khas: melek teknologi, fleksibel, dan memiliki keinginan tinggi untuk mendapatkan keseimbangan hidup serta makna dalam pekerjaan. Namun, di balik keunggulan tersebut, mereka juga lebih rentan terhadap tekanan kerja dan isu-isu terkait kesehatan mental dibandingkan generasi sebelumnya (Hanif dan Widiasari, 2024). Hal ini menjadikan kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z sebagai isu strategis yang perlu mendapat perhatian lebih dari dunia kerja, khususnya perusahaan di sektor industri manufaktur yang memiliki lingkungan kerja dinamis dan penuh tekanan.

PT Forisa Nusa Persada, sebagai salah satu perusahaan nasional yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman, menjadi rumah bagi banyak karyawan muda dari Generasi Z. Di tengah tuntutan produksi yang tinggi dan sistem kerja yang kompetitif, perusahaan dituntut tidak hanya mempertahankan produktivitas, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa banyak karyawan generasi muda di PT Forisa mengalami tekanan kerja yang intens akibat target yang ketat dan sistem kerja yang berubah cepat. Kondisi ini memicu timbulnya stres kerja yang cukup tinggi, terutama ketika mereka merasa tidak mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari atasan maupun rekan kerja.

Kesejahteraan psikologis mencakup aspek-aspek seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan pribadi (Brooks dan Greenberg, 2022). Dalam dunia kerja, kesejahteraan psikologis menjadi indikator penting yang tidak hanya mencerminkan kondisi mental karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas, komitmen organisasi, dan retensi tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, khususnya di kalangan Gen Z.

Berdasarkan kajian literatur, tuntutan pekerjaan dan stres kerja merupakan dua faktor utama yang menurunkan kesejahteraan psikologis (Hung *et al.*, 2024; Leonardi dan Astuti, 2023; Prasad dan Vaidya, 2022). Namun, tidak semua individu yang menghadapi beban kerja tinggi mengalami penurunan psikologis secara signifikan. Dukungan sosial terbukti menjadi faktor pelindung (buffer) yang mampu mereduksi dampak negatif dari tekanan kerja (Rehman *et al.*, 2020; Wahyuningsih *et al.*, 2023). Dalam teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dari Bakker *et al.*, (2023) keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*), termasuk dukungan sosial, menjadi kunci utama dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika sumber daya memadai, individu mampu beradaptasi dengan tekanan kerja secara lebih efektif.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan bersifat kompleks dan tidak selalu linier (Rehman *et al.*, 2020; Resakomala *et al.*, 2024; Wahyuningsih *et al.*, 2023; Yıldırım dan Tanrıverdi, 2020). Sejalan dengan hasil penelitian Meyer *et al.*, (2021) menyatakan bahwa keberadaan dukungan sosial dapat mengubah persepsi individu terhadap tekanan kerja menjadi tantangan yang bisa dikendalikan. Namun demikian, masih sedikit penelitian yang fokus pada generasi Z di sektor industri padat karya di Indonesia. Sebagian besar studi sebelumnya dilakukan pada sektor pendidikan atau kesehatan, atau melibatkan responden dari generasi milenial. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan mengenai bagaimana dinamika tuntutan pekerjaan, stres kerja, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis berlangsung dalam konteks karyawan Gen Z di industri.

Tuntutan pekerjaan dan stres kerja merupakan dua faktor utama yang menurunkan kesejahteraan psikologis (Brooks dan Greenberg, 2022; Leonardi dan Astuti, 2023; Prasad dan Vaidya, 2022).

Namun, tidak semua individu yang menghadapi beban kerja tinggi mengalami penurunan psikologis secara signifikan. Dukungan sosial terbukti menjadi faktor pelindung (*buffer*) yang mampu mereduksi dampak negatif dari tekanan kerja (Rehman *et al.*, 2020; Wahyuningsih *et al.*, 2023). Dalam teori *Job Demands-Resources (JD-R)* dari (Bakker *et al.*, 2023). Keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*), termasuk dukungan sosial, menjadi kunci utama dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika sumber daya memadai, individu mampu beradaptasi dengan tekanan kerja secara lebih efektif.

Penelitian ini berupaya menjawab kesenjangan tersebut dengan merumuskan model konseptual yang menguji secara empiris pengaruh langsung tuntutan pekerjaan dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z, serta peran mediasi dari dukungan sosial. Penelitian ini juga bertujuan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur terkait kesejahteraan kerja, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif terhadap kebutuhan generasi muda.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, serta ekspektasi kinerja yang konstan, berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Individu yang terus-menerus berada dalam kondisi kerja yang menekan akan mengalami penurunan kontrol diri, kelelahan emosional, bahkan gangguan psikis. Penelitian oleh (Brooks dan Greenberg, 2022; Thapa *et al.*, 2022; Yousaf *et al.*, 2025) secara konsisten menunjukkan bahwa tuntutan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hal yang sama diungkapkan oleh Kelly *et al.*, (2020) dan Slowiak dan Jay, (2023), yang menekankan bahwa intensitas tekanan kerja berbanding terbalik dengan kesehatan mental individu di tempat kerja.

H₁: Tuntutan Pekerjaan berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis

Stres kerja merupakan reaksi psikologis terhadap tekanan lingkungan kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung mengalami gangguan konsentrasi, rasa cemas, depresi ringan, bahkan menarik diri secara sosial. Studi dari Prasad dan Vaidya (2022), serta Kelly *et al.*, (2020) menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Selain itu, Leonardi dan Astuti, (2023) menambahkan bahwa intensitas stres kerja berhubungan langsung dengan penurunan keseimbangan emosi individu, sehingga memperburuk kualitas kesejahteraan mereka (Islami dan Eva, 2021).

H₂: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis

Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi berperan penting dalam menjaga stabilitas emosi dan kondisi psikologis individu di tempat kerja. Individu yang merasa didukung secara emosional maupun instrumental akan memiliki ketahanan mental lebih baik dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih positif (Junaković dan MacUka, 2021). Chen *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan tingkat kesejahteraan psikologis. Penelitian Batmaz *et al.*, (2023), juga mengungkapkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diterima, semakin rendah risiko gangguan psikologis yang dialami karyawan, baik berupa kecemasan, kelelahan, maupun stres.

H₃: Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis

Tingginya tuntutan kerja tidak hanya memengaruhi aspek internal karyawan, tetapi juga mengganggu hubungan sosial dan interaksi antar individu di tempat kerja. Beban kerja yang berlebih sering kali mengurangi waktu dan energi untuk membangun koneksi sosial, sehingga menurunkan intensitas dukungan yang diterima. Alnazly *et al.*, (2021) dan Rehman *et al.*, (2020) mengonfirmasi bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan negatif dengan persepsi dukungan sosial. Firdaus *et al.*, (2023) menambahkan bahwa dalam lingkungan kerja yang sangat menuntut, karyawan cenderung mengalami isolasi emosional karena fokus pada pemenuhan target, bukan kolaborasi. Hal ini sejalan dengan temuan Yousaf *et al.*, (2025) yang menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara tekanan kerja dan hubungan sosial.

H₄: Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Dukungan Sosial

Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu pola komunikasi dan hubungan sosial antar individu. Karyawan yang mengalami stres kronis cenderung menarik diri dari lingkungan sosial, sulit membangun kedekatan, dan lebih rentan mengalami konflik interpersonal. Penelitian Liu *et al.*, (2023), Fadila dan Sahrani, (2024), serta Wu *et al.*, (2023) secara konsisten menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap persepsi dan penerimaan dukungan sosial. Pratama *et al.*, (2024) menambahkan bahwa stres tinggi membuat individu cenderung menutup diri dari bantuan sosial, yang pada akhirnya memperburuk kondisi mentalnya. Dukungan sosial yang seharusnya menjadi peredam stres justru berkurang karena pengaruh stres itu sendiri.

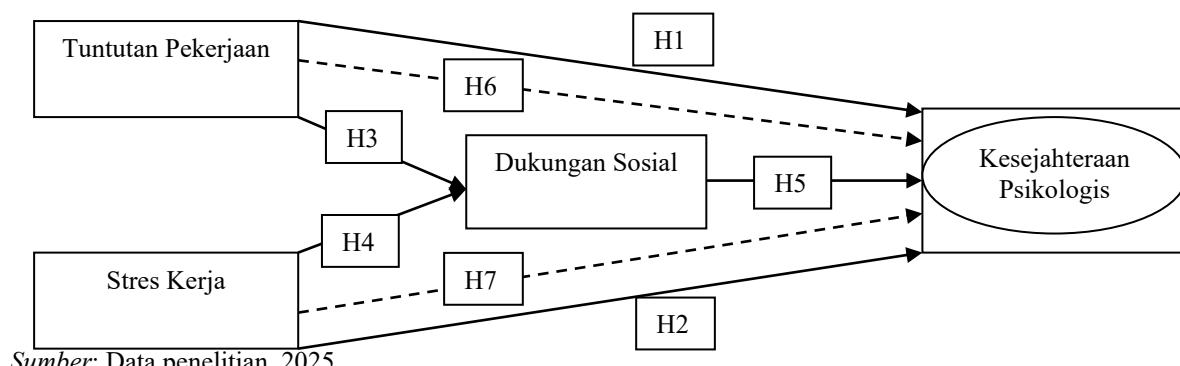
H₅: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Dukungan Sosial

Peran mediasi dari dukungan sosial menjadi penting dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis. Meskipun beban kerja tinggi dapat menekan kondisi psikologis individu, efek negatif tersebut dapat dikurangi apabila tersedia dukungan sosial yang memadai. Penelitian oleh Liu *et al.*, (2023) dan Meyer *et al.*, (2021) mendukung peran mediasi ini, dengan menunjukkan bahwa individu yang memiliki dukungan sosial tinggi cenderung tidak mengalami penurunan kesejahteraan meskipun berada dalam tekanan kerja yang besar. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Wu *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berperan sebagai mediator parsial antara stresor pekerjaan dan kelelahan kerja pada perawat di Taiwan. Dukungan sosial terbukti mampu mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap kondisi psikologis karyawan. Dalam hal ini, dukungan sosial berperan sebagai pelindung psikologis (*buffering effect*) yang mampu menghalau dampak buruk dari tingginya tuntutan kerja.

H₆: Dukungan Sosial memediasi pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Psikologis

Sama halnya dengan hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan, stres kerja juga dapat diminimalkan dampaknya melalui adanya dukungan sosial. Individu yang mengalami stres tetapi mendapat dukungan emosional maupun praktis dari lingkungan sekitar memiliki kemungkinan lebih besar untuk tetap mempertahankan kondisi psikologis yang sehat. Paramitha dan Rahyuda, (2023) dan Sari (2022) menyatakan bahwa dukungan sosial secara signifikan memediasi hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis. Dukungan ini membantu individu mengelola stres, mengurangi rasa cemas, serta meningkatkan rasa kontrol dan kompetensi diri dalam menghadapi tekanan kerja. Sejalan dengan temuan tersebut, Asensio-Martínez *et al.*, (2023) juga menemukan bahwa dukungan sosial berperan sebagai mediator yang mampu mengurangi dampak negatif stres terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis individu

H₇: Dukungan Sosial memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis



Sumber: Data penelitian, 2025

Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis karena berfokus pada data numerik dan analisis statistik guna meneliti suatu populasi atau sampel secara spesifik Hair Jr *et al.*, (2021). Pengumpulan data dilakukan secara terstruktur dan sistematis, dengan tujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Setiap indikator dalam variabel tuntutan pekerjaan, stres kerja, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis dijabarkan menjadi pernyataan-pernyataan yang relevan dan terukur dalam bentuk skala Likert. Penyusunan kuesioner mengacu pada teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah teruji validitasnya, guna memastikan bahwa setiap item mencerminkan konstruk yang diukur secara akurat dan konsisten. Teknik ini dipilih untuk mempermudah pengumpulan data dalam jumlah besar dan memberikan kemudahan bagi responden dalam menjawab setiap pernyataan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Forisa Nusa Persada, dengan jumlah sebanyak 491 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, di mana seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Penentuan jumlah responden mengacu pada rumus (Hair Jr *et al.*, 2021), yaitu jumlah indikator dikalikan lima. Dengan total 51 indikator yang digunakan dalam penelitian ini, maka jumlah minimal responden yang dibutuhkan adalah sebanyak 255 orang.

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama, yaitu tuntutan pekerjaan, stres kerja, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis. Setiap variabel diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, dan terdiri dari pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan dimensi masing-masing variabel.

Tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap tekanan yang muncul akibat beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, serta kompleksitas administratif yang harus dihadapi dalam menyelesaikan tugas. Variabel ini mengacu pada teori *Job Demands-Resources* Xanthopoulou dan Bakker, (2021) dan mencakup beberapa aspek seperti tekanan waktu, konflik peran, tuntutan kognitif, dan kerumitan administratif. Dalam penelitian ini, variabel tuntutan pekerjaan diukur menggunakan 14 item pernyataan.

Stres kerja merujuk pada kondisi tekanan psikologis yang dirasakan individu sebagai respons terhadap berbagai tekanan di lingkungan kerja, baik dari dalam diri maupun dari organisasi dan lingkungan sekitarnya. Variabel ini dibangun berdasarkan teori stres dari Lazarus dan Folkman (Charoensukmongkol dan Phungsoonthorn, 2022) dan mencakup tiga dimensi utama yaitu stres individu, stres organisasi, dan stres lingkungan. Untuk mengukur stres kerja, digunakan sebanyak 9 item pernyataan.

Dukungan sosial diartikan sebagai sejauh mana individu merasa mendapatkan bantuan dari lingkungan sosialnya, baik dari rekan kerja, atasan, maupun orang lain di sekitar tempat kerja. Dukungan ini dapat berupa bantuan emosional, informasi, penghargaan, maupun bantuan praktis. Mengacu pada teori Cohen dan Wills (Alnazly *et al.*, 2021), variabel dukungan sosial dalam penelitian ini diukur melalui 12 item pernyataan yang merepresentasikan dimensi dukungan emosional, informasi, instrumental, dan penghargaan.

Kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini menggambarkan kondisi psikologis individu yang sehat dan seimbang, ditandai dengan kemampuan menerima diri, menjalin hubungan positif, memiliki tujuan hidup, otonomi, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi. Konsep ini diadaptasi dari model kesejahteraan psikologis oleh Brooks dan Greenberg, (2022). Variabel ini diukur menggunakan 16 item pernyataan yang mencerminkan enam dimensi utama kesejahteraan psikologis.

Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM–PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Pengujian model dilakukan dalam dua tahap: (1) *Outer Model* untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas; (2) *Inner Model* untuk menguji koefisien jalur (*path coefficient*) dan nilai R-squared. Koefisien jalur positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Pengujian hipotesis dinyatakan signifikan jika nilai *p-value* kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2021).

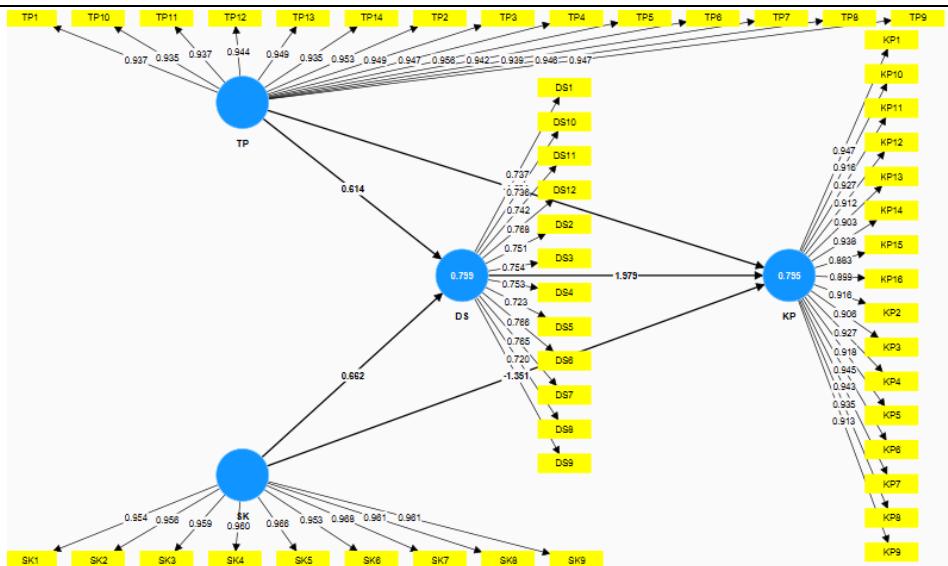
HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayoritas responden adalah laki-laki, dengan 64,7 persen dan di dominasi rentang usia 21–24 tahun yaitu sebesar 61,2 persen. Sebagian responden telah menamatkan pendidikan SMA/Sederajat dengan persentase sebesar 61,5 persen, serta sebagian besar responden telah bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase yaitu 79,1 persen dari seluruh total responden. Serta mayoritas responden berasal dari departemen *Production* yaitu 27,0 persen. Data demografi lebih detail disajikan pada tabel 1

Tabel 1.
Karakteristik Responden

| | Kriteria Responden | Total | Presentase |
|---------------------|--|-------|------------|
| Jenis Kelamin | Perempuan | 98 | 35,3% |
| | Laki-laki | 180 | 64,7% |
| Usia | 17-20 Tahun | 17 | 6,1% |
| | 21-24 Tahun | 170 | 61,2% |
| | 25-29 Tahun | 91 | 32,7% |
| Pendidikan Terakhir | SD/Sederajat | 1 | 0,4% |
| | SMP/Sederajat | 2 | 0,7% |
| | SMA/Sederajat | 204 | 73,4% |
| | D3/D4 | 56 | 20,1% |
| | S1 | 15 | 5,4% |
| Lama Bekerja | <1 Tahun | 19 | 6,8% |
| | 1-5 Tahun | 220 | 79,1% |
| | >5 Tahun | 39 | 14,0% |
| Departemen | <i>Finishgood Warehouse</i> | 40 | 14,4% |
| | <i>Raw Material Warehouse</i> | 55 | 19,8% |
| | <i>Maintenance</i> | 36 | 12,9% |
| | <i>Quality Control</i> | 57 | 20,5% |
| | <i>Production</i> | 75 | 27,0% |
| | <i>Mechanical dan Electrical Building</i> | 8 | 2,9% |
| | <i>General Affair</i> | 4 | 1,4% |
| | <i>Human capital</i> | 2 | 0,7% |
| | <i>Production Planning dan Inventory Control</i> | 1 | 0,4% |

Sumber: Data Penelitian, 2025



Sumber: *Data Penelitian, 2025*

Gambar 2. Uji Validitas (*Loading Factors*)

Gambar 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian, yaitu Tuntutan Pekerjaan, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Psikologis, memiliki nilai *outer loadings* di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen dan secara statistik dianggap valid dalam merepresentasikan konstruknya masing-masing. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis model struktural lebih lanjut.

Tabel 2.
Uji Validitas dan Reliabilitas (Cronbach's alpha, composite reliability dan AVE)

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|--------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Tuntutan Pekerjaan | 0,99 | 0,99 | 0,99 | 0,89 |
| Stres Kerja | 0,99 | 0,99 | 0,99 | 0,92 |
| Kesejahteraan Psikologis | 0,99 | 0,99 | 0,99 | 0,85 |
| Dukungan Sosial | 0,93 | 0,93 | 0,94 | 0,56 |

Sumber: *Data Penelitian, 2025*

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap seluruh konstruk dalam penelitian, yaitu Tuntutan Pekerjaan, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Psikologis. Secara keseluruhan, keempat variabel tersebut memenuhi kriteria reliabilitas yang baik, ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang seluruhnya berada jauh di atas batas minimum 0,7. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dalam mengukur setiap konstruk.

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel juga telah melebihi ambang batas minimum 0,5, yang berarti bahwa lebih dari 50 persen varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Variabel Dukungan Sosial memang memiliki nilai AVE paling rendah dibandingkan variabel lainnya, namun tetap berada dalam batas yang dapat diterima. Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen dan reliabilitas, sehingga layak untuk digunakan dalam tahap analisis struktural berikutnya.

Tabel 3
Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

| | Tuntutan Pekerjaan | Stres Kerja | Kesejahteraan Psikologis | Dukungan Sosial |
|--------------------------|--------------------|-------------|--------------------------|-----------------|
| Tuntutan pekerjaan | | | | |
| Stres Kerja | 0,03 | | | |
| Kesejahteraan Psikologis | 0,08 | 0,04 | | |
| Dukungan Sosial | 0,62 | 0,68 | | 0,34 |

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 3 menampilkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda satu sama lain dan tidak saling tumpang tindih secara konseptual. Berdasarkan hasil analisis, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada jauh di bawah ambang batas maksimum sebesar 0,90, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini, Tuntutan Pekerjaan, Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Psikologis memiliki diskriminasi yang baik.

Artinya, setiap konstruk berhasil mengukur konsep yang berbeda secara valid, tanpa adanya korelasi yang berlebihan antar konstruk. Sebagai contoh, nilai HTMT antara Dukungan Sosial dan variabel lainnya memang menunjukkan korelasi yang relatif lebih tinggi dibanding pasangan lainnya, namun tetap berada dalam batas yang dapat diterima. Dengan demikian, hasil uji HTMT ini memperkuat validitas model pengukuran, karena seluruh konstruk dapat dibedakan secara jelas dan tidak mengalami bias multikolinearitas konseptual.

Tabel 4
Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Standard Deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P Values | Ket |
|---|---------------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------|
| Tuntutan Pekerjaan -> Kesejahteraan Psikologis | -1,29 | 0,05 | 24,648 | 0,000 | Diterima |
| Stres Kerja-> Kesejahteraan Psikologis | -1,35 | 0,06 | 23,372 | 0,000 | Diterima |
| Dukungan Sosial -> Kesejahteraan psikologis | 1,98 | 0,10 | 20,117 | 0,000 | Diterima |
| Tuntutan Pekerjaan -> Dukungan Sosial | 0,61 | 0,03 | 21,098 | 0,000 | Diterima |
| Stres Kerja -> Dukungan Sosial | 0,66 | 0,03 | 23,437 | 0,000 | Diterima |
| Tuntutan Pekerjaan -> Dukungan Sosial -> Kesejahteraan Psikologis | 1,22 | 0,08 | 15,495 | 0,000 | Diterima |
| Stres kerja -> Dukungan Sosial -> Kesejahteraan Psikologis | 1,31 | 0,07 | 18,587 | 0,000 | Diterima |

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian jalur hubungan antar variabel dalam model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di PT Forisa Nusapersada. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, tekanan waktu, serta tuntutan administratif yang dirasakan karyawan, maka semakin menurun kondisi psikologis mereka. Karyawan Generasi Z yang terus-menerus dihadapkan pada target yang ketat dan sistem kerja yang kaku cenderung mengalami

kelelahan emosional, menurunnya rasa kontrol terhadap lingkungan kerja, serta berkurangnya makna dan tujuan dalam pekerjaan. Kondisi ini sejalan dengan teori Job Demands–Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, akan menguras energi psikologis individu dan menurunkan kesejahteraan. Hasil ini konsisten dengan temuan Brooks dan Greenberg (2022), Thapa *et al.* (2022), serta Yousaf *et al.* (2025) yang menyimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan merupakan prediktor utama penurunan kesejahteraan psikologis, khususnya pada kelompok usia muda yang masih berada pada tahap penyesuaian karier.

Selain tuntutan pekerjaan, stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Stres kerja yang bersumber dari tekanan organisasi, ketidakpastian sistem kerja, serta tuntutan lingkungan yang berubah cepat menyebabkan individu mengalami gangguan keseimbangan emosi, kecemasan, dan penurunan kemampuan refleksi diri. Pada karyawan Generasi Z, stres kerja cenderung dirasakan lebih intens karena adanya kesenjangan antara ekspektasi kerja yang fleksibel dengan realitas kerja industri manufaktur yang menuntut disiplin tinggi. Temuan ini memperkuat pandangan Prasad dan Vaidya (2022) serta Leonardi dan Astuti, (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berkepanjangan secara langsung menurunkan kesejahteraan psikologis melalui terganggunya fungsi emosional dan kognitif individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa stres kerja merupakan faktor risiko utama bagi kesehatan mental karyawan Generasi Z.

Di sisi lain, dukungan sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Karyawan yang merasa memperoleh dukungan emosional, informasional, maupun penghargaan dari rekan kerja dan atasan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Dukungan sosial memberikan rasa aman, keterhubungan, serta validasi emosional yang penting bagi Generasi Z dalam menghadapi tekanan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori buffering dari Cohen dan Wills yang menegaskan bahwa dukungan sosial mampu meredam dampak negatif stres terhadap kondisi psikologis individu. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Chen *et al.* (2021), Batmaz *et al.* (2023), dan Sari (2022), yang menemukan bahwa dukungan sosial berperan sebagai sumber daya psikososial utama dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Menariknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Temuan ini pada awalnya tampak bertentangan dengan asumsi klasik bahwa beban kerja tinggi dapat menghambat interaksi sosial. Namun, dalam konteks Generasi Z, hubungan positif ini dapat dijelaskan melalui mekanisme *job resources seeking* dalam kerangka JD-R. Ketika dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, karyawan Generasi Z cenderung secara aktif mencari dan membangun dukungan sosial sebagai strategi adaptif untuk mengatasi tekanan. Karakteristik Generasi Z yang terbuka, kolaboratif, dan nyaman berbagi pengalaman membuat tekanan kerja justru mendorong peningkatan interaksi sosial dan solidaritas di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan Junaković dan MacUka (2021) serta Firdaus *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa tuntutan kerja dapat memicu terbentuknya dukungan sosial sebagai bentuk kompensasi psikososial.

Hasil serupa juga ditemukan pada hubungan antara stres kerja dan dukungan sosial, di mana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Kondisi ini menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja mendorong karyawan untuk lebih aktif mencari bantuan emosional dan informasional dari lingkungan sosialnya. Dalam perspektif *stress-buffering theory*, individu yang mengalami stres tinggi akan meningkatkan kebutuhan akan dukungan sosial sebagai mekanisme coping untuk menjaga stabilitas psikologis. Pada Generasi Z, stres kerja tidak selalu direspon dengan penarikan diri, melainkan dengan peningkatan komunikasi dan keterlibatan sosial. Temuan ini konsisten dengan penelitian Liu *et al.* (2023) dan Wu *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat memperkuat perilaku pencarian dukungan sosial sebagai sumber daya psikologis.

Lebih lanjut, hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan sosial memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial berperan sebagai penyanga-

psikologis yang membantu individu menafsirkan tekanan kerja secara lebih adaptif dan mengurangi kelelahan emosional. Temuan ini mendukung penelitian Meyer *et al.* (2021) dan Rehman *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Demikian pula, dukungan sosial terbukti memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Karyawan yang mengalami stres kerja tinggi tetapi memiliki dukungan sosial yang kuat cenderung tetap mempertahankan kondisi psikologis yang relatif stabil. Dukungan emosional dan informasional membantu individu mengelola stres, meningkatkan rasa kontrol diri, serta memperkuat ketahanan mental. Temuan ini sejalan dengan Paramitha dan Rahyuda (2023), Sari (2022), serta Asensio-Martínez *et al.* (2023) yang menegaskan bahwa dukungan sosial berperan sebagai mediator yang efektif antara stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z ditentukan oleh interaksi dinamis antara tuntutan pekerjaan, stres kerja, dan dukungan sosial, di mana dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya kunci dalam menjaga kesehatan mental di lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT Forisa Nusapersada dan organisasi sejenis dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakteristik karyawan Generasi Z. Hasil yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis menegaskan pentingnya pengendalian beban kerja, kejelasan peran, serta pengelolaan tekanan kerja yang lebih manusiawi, khususnya di lingkungan industri manufaktur yang dinamis. Lebih lanjut, terbukti peran dukungan sosial sebagai mediator menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu menurunkan tekanan kerja, tetapi juga secara aktif memperkuat dukungan sosial melalui hubungan atasan, bawahan yang supportif, kerja tim yang kolaboratif, serta iklim kerja yang terbuka dan saling membantu. Penguatan dukungan sosial ini menjadi strategi kunci dalam menjaga kesehatan mental karyawan Generasi Z, karena terbukti mampu meredam dampak negatif tuntutan dan stres kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori *Job Demands–Resources* (JD-R) dengan menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan, stres kerja, dan sumber daya psikososial bersifat dinamis, khususnya pada konteks Generasi Z. Temuan bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap dukungan sosial mengindikasikan adanya mekanisme *job resources seeking*, di mana karyawan secara aktif mencari dukungan sosial sebagai respons adaptif terhadap tekanan kerja. Selain itu, terbukti peran mediasi dukungan sosial memperkuat konsep *buffering effect* dalam teori stres kerja, yang menempatkan dukungan sosial sebagai sumber daya krusial dalam menjaga kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur kesejahteraan kerja dengan menegaskan bahwa dukungan sosial tidak hanya berperan sebagai antiseden kesejahteraan psikologis, tetapi juga sebagai hasil dari strategi coping karyawan Generasi Z dalam menghadapi tuntutan dan stres kerja di lingkungan kerja modern.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dapat diterima, di mana tuntutan pekerjaan dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di PT Forisa Nusapersada. Sementara itu, dukungan sosial menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, serta memediasi secara efektif dampak negatif dari tuntutan dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan ini memperkuat teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menekankan pentingnya ketersediaan sumber daya psikososial seperti dukungan sosial dalam mengurangi dampak buruk dari tekanan kerja. Dengan demikian,

penguatan aspek dukungan sosial dalam lingkungan kerja menjadi strategi penting untuk mempertahankan stabilitas mental dan kesejahteraan psikologis karyawan, terutama generasi muda yang lebih rentan terhadap tekanan emosional dan ketidakpastian kerja.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, seperti cakupan objek yang terbatas pada satu perusahaan di sektor manufaktur dan dominasi responden dari generasi Z, sehingga generalisasi hasil belum dapat mencakup kelompok usia atau sektor industri lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan konteks penelitian ke sektor yang berbeda serta memasukkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan fleksibilitas kerja. Penambahan variabel-variabel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai mekanisme kerja dari faktor-faktor psikososial terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja modern.

REFERENSI

- Alnazly, E., Khraisat, O. M., Al-Bashaireh, A. M., dan Bryant, C. L. (2021). Anxiety, depression, stress, fear and social support during COVID-19 pandemic among Jordanian healthcare workers. *PLoS ONE*, 16(3 March). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247679>
- Asensio-Martínez, A., Aguilar-Latorre, A., Masluk, B., Gascón-Santos, S., Sánchez-Calavera, M. A., dan Sánchez-Recio, R. (2023). Social support as a mediator in the relationship between technostress or academic stress and health: analysis by gender among university students. *Frontiers in Psychology*, 14(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1236825>
- Bakker, A. B., Xanthopoulou, D., dan Demerouti, E. (2023). How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Applied Psychology*, 72(1), 389–410. <https://doi.org/10.1111/apps.12382>
- Batmaz, H., Kurtuluş, E., Yıldırım Kurtuluş, H., dan Birel, S. (2023). The Effect of Social Support on Work-Life Balance: the Role of Psychological Well-Being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1), 239–249. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1152323>
- Brooks, S. K., dan Greenberg, N. (2022). Mental health and psychological wellbeing of maritime personnel: a systematic review. *BMC Psychology*, 10(1), 1–26. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00850-4>
- Charoensukmongkol, P., dan Phungsoonthorn, T. (2022). The Interaction Effect of Crisis Communication and Social Support on The Emotional Exhaustion of University Employees during the COVID-19 Crisis. *International Journal of Business Communication*, 59(2), 269–286. <https://doi.org/10.1177/2329488420953188>
- Chen, X., Zou, Y., dan Gao, H. (2021). Role of neighborhood social support in stress coping and psychological wellbeing during the COVID-19 pandemic: Evidence from Hubei, China. *Health and Place*, 69(March), 102532. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2021.102532>
- Fadila, N., dan Sahrani, R. (2024). Hubungan Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Brimob Polda X Yang Dimediasi Dukungan Sosial. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora* ..., 8(1), 206–215. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i1.27311.2024>
- Firdaus, E. Z., Noermijati, N., Ratnawati, K., dan Zaroug, Y. A. M. (2023). The Role Of Job Burnout And Social Support On The Effect Of Job demand To Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.04>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., dan Ray, S. (2021). *An Introduction to Structural Equation Modeling BT - Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook* (J. F. Hair Jr., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, dan S. Ray (eds.); pp. 1–29). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Hanif, S. I., dan Widiasari, A. R. (2024). Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi Insight*, 8(2), 139–146. <https://doi.org/10.17509/insight.v8i2.74941>
- Hung, N., Kembaren, dan Muliana, E. (2024). Kontribusi Job Demands Dan Job Resources Terhadap Psychological Well-Being Pekerja Creative Agency Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 13(1), 143–159. <https://doi.org/10.25170/manasa.v13i1.5469>
- Islami, D. H. A. F., dan Eva, N. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid-. *Jurnal Abstrak Seminar Nasional, April*, 231–242. <https://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1146>
- Junaković, I. T., dan MacUka, I. (2021). Job demands, job control, and social support as predictors of job satisfaction and burnout in Croatian palliative care nurses. *Arhiv Za Higijenu Rada i Toksikologiju*, 72(3), 225–231. <https://doi.org/10.2478/aiht-2021-72-3556>

- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., dan Kundu, I. (2020). Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction among Pathology Residents and Fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449–469. <https://doi.org/10.1093/ajcp/aqaa013>
- Leonardi, F. N., dan Astuti, N. W. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru. *Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i2.26700>
- Liu, C., Yue, C., Liu, L., Liu, T., Wang, X., Hou, Y., dan Gao, S. (2023). Mediating role of perceived social support in the relationship between perceived stress and job burnout among midwives in the post-COVID-19 era. *Nursing Open*, 10(2), 479–487. <https://doi.org/10.1002/nop2.1313>
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., dan Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*, 56(4), 532–550. <https://doi.org/10.1002/ijop.12743>
- Paramitha, D. P. C., dan Rahyuda, A. G. (2023). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Wangaya Saat Covid-19. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(03), 375. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i03.p02>
- Prasad, K., dan Vaidya, R. (2022). Occupational Stress and Psychological Wellbeing is a Function of Virtual Teaching and Faculty Performance during Covid-19 Pandemic: An Empirical Study With Reference to Higher Academic Faculty in around Hyderabad City. *Business, Management and Economics Engineering*, 20(2), 260–270. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4940597>
- Pratama, Y., Hakim, A. R., dan Maulidia, A. S. (2024). *Dukungan Sosial dan Job Demand terhadap Stres Kerja pada Karyawan Gen Milenial dan Z*. 5(3), 753–762. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.469>
- Rehman, A. U., Bhutta, T. M., dan You, X. (2020). Linking burnout to psychological well-being: The mediating role of social support and learning motivation. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 545–554. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S250961>
- Resakomala, P. N. P., Kartika Dewi, A. A. S., dan Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(03), 520. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i03.p09>
- Sari, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 597–606. <http://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p597-606>
- Slowiak, J. M., dan Jay, G. M. (2023). Burnout among behavior analysts in times of crisis: The roles of work demands, professional social support, and psychological flexibility. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 105, 102185. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2023.102185>
- Sugiyono, S. (2021). Metode Penelitian Komunikasi. In *Alfabeta* (1st ed., Vol. 1, Issue 3). Alfabeta. <https://doi.org/10.14710/jdep.1.3.35-45>
- Thapa, D. R., Stengård, J., Ekström-Bergström, A., Areskoug Josefsson, K., Krettek, A., dan Nyberg, A. (2022). Job demands, job resources, and health outcomes among nursing professionals in private and public healthcare sectors in Sweden – a prospective study. *BMC Nursing*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00924-z>
- Wahyuningsih, R. D., Hanifah, R. A. N., Shanti, N. P. K., Alfarrez, M. D., dan Rahmawati, F. (2023). Kualitas Hidup Di Kawasan Aglomerasi Ekonomi Perkotaan Berdasarkan Empat Dimensi Well-Being : Studi Kasus Jalan Terusan Ambarawa Kota Malang. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(06), 1068. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i06.p05>
- Wu, L. C., Chou, C. Y., dan Kao, C. Y. (2023). Workplace Social Support as a Mediating Factor in the Association between Occupational Stressors and Job Burnout: A Study in the Taiwanese Nursing Context. *Journal of Nursing Management*, 2023, 11. <https://doi.org/10.1155/2023/5599128>
- Xanthopoulou, D., dan Bakker, A. B. (2021). Antecedents and consequences of work engagement: A multilevel nomological net. *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work*, 37–51. <https://doi.org/10.4337/9781789907858.00010>
- Yildirim, M., dan Tanrıverdi, F. Ç. (2020). Social Support, Resilience and Subjective Well-being in College Students. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 10(10), 1–9. <https://doi.org/10.47602/jpp.v5i2.229>
- Yousaf, H. Q., Naseer, M., Ahmed, M., dan Rehman, S. (2025). Navigating job demands: The relationship of psychological well-being, anxiety, depression, and social support in university teachers' job performance. *Current Psychology*, 44(7), 5609–5626. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07599-0>