

*PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS, INDIVIDUAL SATISFACTION  
DAN WORKPLACE WELL-BEING: ADVERSITY QUOTIENT DAN  
PARADOX MINDSET SEBAGAI MODERATOR*

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister



Disusun Oleh:

**EUNIKE YUDIT GONZAGA  
2221 00813**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2024**



## UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS, INDIVIDUAL SATISFACTION, DAN WORKPLACE WELL-BEING: ADVERSITY QUOTIENT DAN PARADOX MINDSET SEBAGAI MODERATOR

Telah diuji pada tanggal: 25 Januari 2024

Tim Penguji:

Ketua

Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Anggota

Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

Pembimbing

Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

**PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS, INDIVIDUAL SATISFACTION, DAN WORKPLACE WELL-BEING: ADVERSITY QUOTIENT DAN PARADOX MINDSET SEBAGAI MODERATOR**

dipersiapkan dan disusun oleh:

**Eunike Yudit Gonzaga**

Nomor Mahasiswa: 222100813


telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 25 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

Pembimbing

Ketua Penguji

Anggota Penguji



Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

Yogyakarta, 25 Januari 2024  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA  
JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010  
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykn.ac.id

## Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

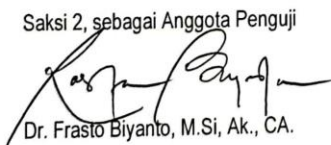
**PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS, INDIVIDUAL SATISFACTION, DAN WORKPLACE WELL-BEING: ADVERSITY QUOTIENT DAN PARADOX MINDSET SEBAGAI MODERATOR**

diajukan untuk diuji pada tanggal 25 Januari 2024, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji  
  
Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji  
  
Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

Yogyakarta, 25 Januari 2024

Yang memberi pernyataan

  
Eunike Yudit Gonzaga

Saksi 3, sebagai Pembimbing

  
Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta

  
Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ***PERCEIVED OCCUPATIONAL STRESS, INDIVIDUAL SATISFACTION DAN WORKPLACE WELL-BEING: ADVERSITY QUOTIENT DAN PARADOX MINDSET SEBAGAI MODERATOR***

**Eunike Yudit Gonzaga**

Magister Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara  
Sleman, Yogyakarta

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *perceived occupational stress*, *job satisfaction*, *life Satisfaction*, dan *workplace well-being*, dengan menguji dan menganalisis peran moderasi dari *adversity quotient* dan *paradox mindset*. Penelitian ini dilakukan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kriteria seseorang yang termasuk didalam kategori Generasi Z dan telah sudah bekerja lebih dari 1 tahun serta bekerja pada perusahaan manufaktur dan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job Satisfaction*, *life Satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *perceived occupational stress*, dan *workplace well-being*. Selain itu, ditemukan bahwa *adversity quotient* dan *paradox mindset* memainkan peran sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara *perceived occupational stress* terhadap *job Satisfaction*, tetapi tidak memperkuat hubungan antara *perceived occupational stress* dan *life Satisfaction*

**Kata Kunci:** *Generasi Z, Perceived occupational stress, workplace well-being, job satisfaction, life satisfaction, adversity quotient dan paradox mindset*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

Perubahan dinamika di tempat kerja semakin terasa dengan masuknya Generasi Z, individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, ke dalam lingkungan profesional. Generasi Z tumbuh di tengah perubahan teknologi yang cepat, berdampak pada pandangan mereka terhadap pekerjaan, kesejahteraan, dan gaya hidup. Generasi Z tumbuh dalam era teknologi yang canggih dan globalisasi yang meningkat, yang membentuk persepsi mereka terhadap pekerjaan dan kehidupan. Keinginan mereka untuk keseimbangan kerja-hidup, penekanan pada kesehatan mental, dan kecenderungan untuk menggunakan teknologi dalam aspek-aspek kerja sehari-hari membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Secara alami manusia akan mencari kesenangan dan menghindari penderitaan dan kesejahteraan merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang erat dengan kesenangan dan kepuasan maka hal ini merupakan bagian paling mendasar bagi manusia.

Kesejahteraan karyawan telah menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia dan penelitian yang berkaitan tentang organisasional. Kesejahteraan yang baik tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas, retensi bakat, dan reputasi perusahaan. Kesejahteraan mereka di tempat kerja sering kali terkait dengan sejauh mana mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana Generasi Z memengaruhi dan dipengaruhi oleh kesejahteraan di tempat kerja menjadi semakin penting bagi keberlanjutan

perusahaan dan organisasi modern. Kesejahteraan di tempat kerja yang tinggi dapat berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa sejahtera di tempat kerja akan lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih loyal terhadap perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang sejahtera akan lebih kompetitif dan lebih inovatif. Masyarakat juga akan mendapatkan manfaat dari kesejahteraan di tempat kerja, karena karyawan yang sejahtera akan lebih bahagia dan lebih produktif.

Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) adalah kondisi ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya (Bryson et al., 2017). Menurut *British Safety Council*, *workplace well-being* berkaitan dengan level kesehatan dan kesejahteraan karyawan berada ditingkat tertinggi dalam sebuah organisasi dan hal tersebut menimbulkan sebuah tuntutan bagi organisasi dalam mengatur strategi untuk memenuhi ekspektasi kesejahteraan yang diinginkan oleh karyawan. Kesejahteraan di tempat kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, seperti kepuasan kerja, kesehatan mental, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kesejahteraan ditempat kerja tentu sangat vital karena kesejahteraan dan kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari seberapa sejahtera kehidupan karyawan mereka. Hal yang membuat nyaman akan mendorong karyawan untuk semakin memberikan *performance* terbaik agar mereka bisa mempertahankan pencapaian yang mereka alami saat ini. Dilansir dari Forbes menyebutkan bahwa pada survei *Future Workplace 2021 HR Sentiment* menemukan bahwa sebesar 68% pemimpin bagian sumber daya manusia dengan tingkat senior dan di mana 40% di antaranya adalah *Chief Human Resource Officer* menilai bahwa kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan sebagai prioritas utama karena terbukti dengan memprioritaskan hal tersebut maka kinerja para karyawan akan semakin baik serta pendapatan perusahaan juga meningkat.

*International Labour Organization* atau ILO menyebutkan bahwa kesejahteraan ditempat kerja memiliki keterkaitan dengan semua aspek dalam

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kehidupan kerja, mulai dari kualitas dan keamanan lingkungan tempat mereka bekerja atau tinggal hingga perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan dari pengukuran kesejahteraan di tempat kerja adalah untuk melengkapi standar kesejahteraan guna memastikan pekerja aman, sehat, puas dan terlibat di tempat kerja. Kesejahteraan pekerja merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas jangka panjang organisasi. Banyak penelitian menunjukkan hubungan langsung antara tingkat produktivitas dan kesehatan serta kesejahteraan tenaga kerja secara umum. Kesejahteraan di tempat kerja berkaitan dengan semua aspek kehidupan kerja, mulai dari kualitas dan keamanan lingkungan fisik, hingga perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, iklim di tempat kerja, dan organisasi kerja (Ahmad, 2013). *Workplace well-being* merupakan sebuah kondisi ketika karyawan disebuah perusahaan merasa sehat, Bahagia dan seimbang secara fisik, mental maupun emosional mereka di tempat kerja dan hal yang mampu membuat seseorang tidak dapat mengerjakan bagian mereka secara maksimal dan salah satu penghambat kesejahteraan seseorang adalah adanya *stress* (Sansfaçon et al., 2018).

Laporan "The Future of Work in Indonesia: A Generational Perspective" yang dirilis pada bulan November 2023 menyebutkan sebanyak 70% Generasi Z di Indonesia merasa *stress* di tempat kerja. Dikutip dari laman topcareer.id sebuah perusahaan konsultasi manajemen bernama Gallup merilis pernyataan mereka pada "State of The Global Workplace 2023 Report" bahwa tingkat *stress* dunia mencapai 44% secara global maupun regional. Pekerja yang berusia muda dan pekerja yang memiliki jarak yang jauh dari asal mereka serta bekerja di Kawasan Asia Timur mengalami peningkatan *stress* mulai dari 60% hingga 61%, tentu ini merupakan sebuah tingkat yang tinggi. Menurut survey *Cigna International Health* pada tahun 2023, sebanyak 12.000 pekerja di seluruh dunia, sebanyak 91% pekerja dari Generasi Z mengalami *stress*. Daerah Istimewa Yogyakarta menempati urutan ke-4 populasi gangguan mental emosional pada penduduk di usia lebih dari 14 tahun atau sebanyak 8,1% (Rachmasari et al., 2021). *Stress* di tempat kerja dapat berdampak negatif bagi karyawan, perusahaan, dan Masyarakat (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Karyawan yang stres akan mengalami penurunan produktivitas kerja, gangguan kesehatan mental, dan peningkatan turnover karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang *stress* akan mengalami penurunan produktivitas, inovasi, dan daya saing. Masyarakat juga akan mendapatkan dampak negatif dari *stress* di tempat kerja, karena karyawan yang *stress* akan lebih mudah marah, agresif, dan terlibat dalam perilaku menyimpang.

*Perceived occupational stress* adalah sebuah kondisi psikologi yang diakibatkan oleh persepsi seseorang mengenai ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu tersebut untuk mengatasi tuntutan tersebut (Håkansson & Ahlberg Jr, 2018). *Stress* tidak hanya di alami oleh orang-orang tertentu, tapi *stress* dapat menyerang siapa saja baik mereka yang sudah dewasa bahkan usia anak-anak sekalipun. *Fenomena stress* dalam pekerjaan berjalan dan berkembang secara alami dengan seiringnya waktu. Bertambahnya tuntutan pekerjaan dan beradaptasi dengan jaman tentu menjadi hal yang tak terelakan. *Stress* sendiri dapat berasal dari rumah maupun *stress* ditempat kerja (Altena et al., 2020). Ketika *stress* yang berlebihan dirasakan oleh karyawan, hal ini dapat memicu performa kerja yang menurun. *Stress* merupakan sebuah hal yang lazim ditemui pada dunia kerja dan *stress* dapat menjadi motivasi bagi sebagian orang namun *stress* juga dapat menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan (Karatepe et al., 2018). *Perceived stress* merupakan sebuah perasaan maupun pikiran yang dimiliki

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

oleh seseorang terhadap hal yang terjadi di dalam hidupnya yang memiliki potensi untuk membuat seseorang tersebut merasakan tekanan atau *stress* serta kemampuan mereka dalam menghadapi serta mengatasi *stress* tersebut (Varghese et al., 2015). Seseorang yang mendapatkan tekanan yang besar akan mengalami penurunan dalam kepuasan mereka dalam pekerjaan maupun dalam hidup mereka karena tekanan ini dapat akan terus menerus memaksa mereka untuk terus memikirkan hal tersebut dan mencari jalan keluarnya. Menurut Singh & Sharma, (2017) seringkali *stress* akan memberikan dampak positif bagi karyawan namun tidak jarang dampak negatif juga dapat kita temui karena hal ini akan bergantung dengan ketahanan seseorang dalam menghadapi masalah dapat diatasi apabila individu tersebut memiliki tingkat kecerdasan *adversity Quotient* yang baik.

*Adversity* merupakan situasi maupun keadaan sulit yang membawa tantangan dalam kehidupan manusia (Singh & Sharma, 2017). *Adversity quotient* merupakan kecerdasan seseorang dalam bertahan, menghadapi kesulitan, tantangan, masalah maupun rintangan dalam hidup (Ratna et al., 2020). Ketika seorang individu dapat mengatasi masalah maka pekerjaan mereka akan

cenderung dapat di selesaikan dan ketika pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan maka akan mengurangi tingkat *stress* seseorang. *Adversity quotient* merupakan sebuah konsep yang mengukur kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan, kesulitan, dan rintangan dalam kehidupan. *Adversity quotient* sering disebut sebagai "ilmu ketahanan" atau "kemampuan untuk tetap kuat dalam menghadapi situasi sulit (Nosratinia & Ghassemi-Fam, 2022). Memahami dan mengembangkan *adversity quotient* mereka, orang dapat menjadi lebih siap untuk menghadapi tantangan dan kesulitan yang mereka temui dalam kehidupan pribadi dan kehidupan profesional mereka. Selain *adversity quotient*, *paradox mindset* juga akan membantu karyawan dalam menyelesaikan kesulitan dalam hidupnya.

Paradoks di definisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat menerima dan menampung energi yang diberikan dari sebuah ketegangan (*tension*) (Miron-Spektor et al., 2018). Karena dunia pekerjaan berubah secara global, hal ini menyebabkan organisasi dipaksa untuk menghadapi tuntutan, persaingan serta hal-hal yang saling bertentangan dan konsep *paradox* digunakan untuk menjelaskan mengenai kontradiksi dan *tension* (Smith & Lewis, 2011). *Paradox mindset* tidak hanya menjadi suatu faktor penting untuk mengatasi *tension* tetapi juga pola pikir tersebut penting untuk mendapatkan hasil yang baik dan untuk pengembangan diri ke arah yang positif. Selain itu, *paradox mindset* berkontribusi pada fleksibilitas kognitif individu (Poole & Van De Ven, 1989). Karyawan yang memiliki pola pikir *paradox* dapat mencari solusi dan metode yang efektif untuk mengelola masalah, *tension* dan menstimulasi pembelajaran (Miron-Spektor & Beenen, 2015).

Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti mengenai apakah *perceived occupational stress* memiliki pengaruh negative pada *job satisfaction* atau tidak, maka dari itu peneliti juga memilih variabel *job satisfaction* dan *life satisfaction* sebagai variabel mediasi. *Job satisfaction* adalah hal utama dalam bagian perilaku organisasional (Inuwa, 2016). *Job satisfaction* berkaitan dengan hasil-hasil yang bersifat penting namun hal ini tidak terbatas hanya pada produktivitas tapi kinerja karyawan, perilaku organisasional, ketidakhadiran (absensi) namun juga mengenai kepuasan hidup. Hal-hal yang telah disebutkan tadi dapat memengaruhi sosial, fisik dan kesehatan mental anggota dalam organisasi secara langsung (Filiz, 2014; Heller et al., 2002). Kepuasan dalam hidup dan kesejahteraan di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi bahan pertimbangan karena hal tersebut berkaitan erat dengan kebahagiaan (Mendoza-Ocasal et al., 2022).



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Karyawan yang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan cenderung lebih produktif, senang terlibat dengan program perusahaan dan loyal kepada perusahaan. Ketika mereka mencapai kepuasan, kemungkinan karyawan untuk mengalami *stress* dan *burnout* akan cenderung lebih kecil. Organisasi yang memiliki tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah, pelayanan pelanggan yang jauh lebih baik dan mencetak keuntungan yang lebih tinggi. *Job satisfaction* dan *life satisfaction* sangat erat kaitannya dengan ekspektasi pekerja terhadap hal yang mereka inginkan baik dalam kehidupan maupun di tempat kerja (Diener & Tay, 2017).

*Life satisfaction* merupakan salah satu komponen penting dari kesejahteraan psikologis. Orang yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi

cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik, lebih mampu menghadapi stres, dan lebih berprestasi dalam kehidupan. Secara umum *life satisfaction* memiliki artian sebagai penilaian terhadap kehidupan secara umum serta aspek-aspek pribadi yang umumnya dapat dinilai dari teman, keluarga, serta diri-sendiri (Huebner, 1991). Perusahaan dapat mendukung kepuasan hidup karyawan dengan menumbuhkan budaya kerja yang positif, mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional dan pribadi, dan menawarkan layanan dukungan seperti program bantuan karyawan. Mengenali dan menangani faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan hidup dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih terlibat, puas, dan produktif. Beutell (2006) percaya bahwa kepuasan hidup berkaitan positif dengan sesuatu seperti kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, serta umur panjang. *Life satisfaction* yang ada pada kehidupan pribadi seseorang memiliki kaitannya dengan kesejahteraan yang dapat mereka rasakan di tempat kerja karena umumnya manusia akan dapat terpengaruh dengan lingkungan dimana mereka berada.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap *workplace well-being*. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada pemahaman tentang perilaku, nilai, dan preferensi Generasi Z khususnya dalam konteks pekerjaan. Penelitian ini adalah pengembangan dan penggabungan dari penelitian sebelumnya dari Chung et al (2017) dan Lee & Kim (2021) dengan menambahkan beberapa variabel baru yang akan diuji. Penelitian ini mempunyai beberapa GAP penelitian yang tidak ada di dua penelitian acuan sebelumnya yaitu perbedaan pada sampel penelitian, waktu penelitian, lokasi penelitian hingga variabel penelitian.

## TINJAUAN TEORI

### *Perceived Occupational Stress*

*Perceived occupational stress* atau stres pekerjaan yang dirasakan, merujuk pada tingkat stres yang dirasakan atau dirasakan oleh seseorang dalam konteks pekerjaan atau lingkungan kerja (Yuwanich et al., 2016). Hal ini mencakup persepsi individu terhadap tekanan, tuntutan, atau beban kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional mereka di tempat kerja. Stres pekerjaan yang dirasakan dapat muncul dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik interpersonal, kurangnya kendali atas pekerjaan, atau ketidakpastian pekerjaan. Menurut Shen *Perceived stress* adalah perasaan serta pikiran pada seseorang mengenai hal yang terjadi pada hidupnya yang memicu *stress* serta kemampuan individu tersebut dalam mengatasinya (Cohen et al., 1983).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ***Adversity Quotient***

*Adversity quotient*, atau kecerdasan ketahanan, adalah variabel psikologis yang mengukur kemampuan seseorang untuk menghadapi, beradaptasi, dan berkembang melalui tantangan atau kesulitan dalam kehidupan (Venkatesh & Shivaranjani, 2016). *Adversity quotient (AQ)* merupakan suatu konsep yang digunakan untuk mengukur kemampuan individu atau seseorang dalam menghadapi sebuah tantangan, kesulitan maupun situasi yang sulit dalam hidup (Aprilia, 2019).

## ***Paradox Mindset***

*Paradox mindset* adalah cara berpikir seseorang bahwa ada banyak situasi dalam kehidupan dapat memiliki karakteristik yang bertentangan atau kontradiktif secara bersamaan (Liu et al., 2020). Pola pikir ini menunjukkan kesadaran akan kompleksitas dunia yang tidak selalu dapat dijelaskan dengan cara yang sederhana. Pada *paradox mindset*, individu atau organisasi mengadopsi sudut pandang yang memungkinkan mereka untuk memahami, menggabungkan, atau meresapi aspek-aspek yang mungkin tampak bertentangan dalam satu konteks. *Paradox* adalah kotradiksi yang terjadi secara terus menerus diantara elemen-elemen yang sudah terjalin akan tampak logis secara independent namun tidak konsisten ketika disandingkan (Schad et al., 2016).

## ***Job Satisfaction***

*Job Satisfaction*, atau kepuasan kerja, adalah variabel psikologis yang mencerminkan tingkat kepuasan atau kebahagiaan individu terhadap pekerjaannya (Satuf et al., 2018). Filiz (2014) menyatakan bahwa konsep mengenai *job satisfaction* baru diperkenalkan pada tahun 1930-an dan tahun 1940-an dan oleh karena itu *job satisfaction* menjadi topik yang menarik bagi para peneliti. Meskipun topik ini menarik perhatian peneliti selama bertahun-tahun, namun *job satisfaction* masih menjadi faktor yang menjadi kunci didalam manajemen modern. Menurut Locke (1967) *job satisfaction* adalah keadaan yang melibatkan emosional, perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman seseorang dalam bekerja.

## ***Life Satisfaction***

*Life Satisfaction* adalah konstruk psikologis yang mengukur tingkat kepuasan atau kebahagiaan seseorang terhadap kehidupannya secara keseluruhan (Carlquist et al., 2017). Konsep ini merujuk pada penilaian pribadi dan subjektif terhadap sejauh mana individu merasa puas, memuaskan, atau bahagia dengan berbagai aspek kehidupannya. *Life satisfaction* dapat didefinisikan sebagai penilaian kognitif seseorang terhadap kondisi mereka dibandingkan dengan kriteria yang mereka tetapkan (Szcześniak et al., 2021). Seringkali manusia akan membanding-bandingkan hidup mereka dengan ekspektasi serta standar kebahagiaan mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi *life satisfaction*. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan.

## ***Workplace Well-being***

*Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja adalah suatu konsep yang mencakup berbagai aspek untuk menciptakan lingkungan kerja yang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mendukung kesehatan fisik, mental, dan emosional karyawan (Bartels et al., 2019). Kesejahteraan sebagai keadaan sehat secara fisik, mental, dan sosial, bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelumpuhan (Shea, 2019). Pada konteks tempat kerja, kesejahteraan mencakup kondisi yang mendukung karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. *Workplace well-being* melibatkan perhatian terhadap faktor-faktor fisik dan psikologis yang mempengaruhi karyawan di tempat kerja, seperti kondisi lingkungan kerja, tekanan kerja, dan hubungan antarpegawai. kesejahteraan di tempat kerja sebagai keadaan di mana karyawan dapat bekerja dengan aman, sehat, dan efisien (Figueredo et al., 2020).

## **Activation Theory**

Teori penggerak atau teori aktivasi Menurut *Study Smarter United Kingdom* adalah sebuah teori psikologis yang menyatakan sifat-sifat kinerja yang relevan akan “diaktifkan” sebagai respon terhadap situasi yang relevan. *Activation theory* digunakan oleh Donald B. Lindsey sebagai teori untuk menguji emosi (Roedelein, J. E., 1998). Konsep teori ini tidak hanya “membuat aktif” namun juga mengubah respon atau kemampuan seseorang dalam beraksi. Ketika karyawan mengalami *stress* maka, *stress* tersebut menjadi pemancing untuk individu mengaktifkan *adversity quotient* dan *paradox mindset* yang ada dalam diri mereka sehingga ketika *adversity quotient* dan *paradox mindset* aktif, hal ini akan membuat individu merespon dengan reaksi yang berbeda.

## HIPOTESIS PENELITIAN

### **Perceived Occupational Stress terhadap Job Satisfaction**

Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena *stress* yang terus-menerus, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan fisik pekerja. Hubungan negatif antara *perceived occupational stress* dan *job satisfaction* berdasarkan penelitian dari Toscano & Zappalà (2020) mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh seorang pekerja, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai. Penelitian dari Puspitawati & Atmaja (2021) mengungkapkan bahwa *stress* mempunyai efek negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian lain dari (Lambert et al., 2005) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja, *stress* kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan bahaya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan hidup. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis pertama yaitu;

1: *Perceived Occupational Stress* berpengaruh negatif pada *job satisfaction*

### **Perceived Occupational Stress terhadap Life Satisfaction**

Efek negatif dari *stress* pekerjaan dapat mencakup gejala-gejala seperti kelelahan, kecemasan, depresi, dan ketidakpuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan (Mousavi et al., 2017). Pada penelitian terungkap bahwa *stress* kerja mempunyai dampak negatif terhadap *life satisfaction*, sedangkan mempunyai dampak positif terhadap *burnout* karyawan (Ozkan & Ozdevecioğlu, 2013). Sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Cejudo et al., 2016) yang menunjukkan bahwa *stress* yang dirasakan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan semua hal tiga dimensi kesejahteraan (kesejahteraan emosional, kesejahteraan sosial, kesejahteraan psikologis) dan *life satisfaction*. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis ke-dua yaitu;

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2: *Perceived Occupational Stress* berpengaruh negatif pada *life satisfaction*

## **Job Satisfaction Berpengaruh terhadap Life Satisfaction**

*Job satisfaction* dapat diartikan sebagai evaluasi umum yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, relasi dengan rekan kerja, tugas pekerjaan dan pengakuan atas kontribusinya (Margolis et al., 2018). Hasil penelitian dari Aydintan & Koç (2016) menyebutkan bahwa koefisien korelasi dan regresi cukup tinggi antara *job satisfaction* dan *life satisfaction*. Unanue et al (2017) menemukan bahwa *job satisfaction* yang lebih tinggi memperkirakan *life satisfaction* yang lebih tinggi, baik secara bersamaan maupun secara longitudinal, dan sebaliknya. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis ke-tiga yaitu;

3: *Job Satisfaction* berpengaruh positif pada *life satisfaction*

## **Job Satisfaction terhadap Workplace Well-Being**

*Job satisfaction* dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola dan mengintegrasikan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, menciptakan kondisi yang mendukung *work-life well-being*. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung membawa perasaan positif, kegembiraan, dan motivasi ke dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja karena tingginya kesejahteraan pekerja membawa emosi positif bagi mereka lebih bahagia dan produktif (Supardi et al., 2023). Penelitian Dong & Yan (2022) mendapatkan bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja juga tercermin dalam kepuasan hidup dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis ke-empat yaitu;

4: *Job satisfaction* berpengaruh positif pada *workplace well-being*

## **Life Satisfaction berpengaruh terhadap Workplace Well-Being**

Kesejahteraan di tempat kerja melibatkan manfaat fisik, psikologis, sosial, atau psikologis dalam satu atau lebih lingkungan kerja di mana seseorang menghormati nilai-nilai yang kredibel dalam suatu keadaan dimana dirinya dapat berguna secara optimal (Cooper & Quick, 2017). Tingkat kepuasan hidup atau *life satisfaction* yang tinggi memiliki hubungan yang positif terhadap *well-being* dalam konteks kehidupan ditempat kerja atau *workplace well-being* (Haar et al., 2014). Penelitian dari Setiawan et al., (2020) menyebutkan bahwa *life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *workplace well-being*. Menurut Kashyap et al (2016) tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan yang tinggi baik yang berkaitan dengan peran pekerjaan maupun non-pekerjaan akan berpengaruh terhadap *workplace well-being*. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis ke-lima yaitu;

5: *Life Satisfaction* berpengaruh positif pada *workplace well-being*

## **Memoderasi Adversity Quotient terhadap Perceived Occupational Stress dengan Job Satisfaction dan Life Satisfaction**

Berada dalam tingkat stres yang tinggi, individu dengan *adversity quotient* yang tinggi mungkin tetap mampu menjaga atau bahkan meningkatkan tingkat

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kepuasan hidup mereka. Kemampuan untuk menghadapi, mengatasi dan meredakan *stress* pekerjaan dapat membantu individu mempertahankan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, meskipun menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Penelitian Ho et al (2022) mendapatkan hasil bahwa kepuasan hidup secara signifikan memoderasi pengaruh tidak langsung *stress* akademik terhadap gangguan depresi serta ketahanan memediasi hubungan antara *stress* dan depresi. Hasil penelitian Tamarit et al., (2023) menunjukkan bahwa ketahanan dan kepuasan hidup memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kekhawatiran dan gejala emosional seperti depresi, kecemasan maupun *stress*. Hasil penelitian menemukan hubungan terbalik antara *stress* yang dirasakan dan kesejahteraan psikologis serta *adversity quotient* terbukti menjadi moderator yang signifikan dalam hubungan kesejahteraan kerja (Kapoor et al., 2021). Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis ke-enam yaitu;

6: *Adversity quotient* memoderasi pengaruh *perceived occupational stress* pada *life satisfaction*, yaitu pada *adversity quotient* yang tinggi akan menurunkan pengaruh *perceived occupational stress* pada *life satisfaction*.

6: *Adversity quotient* memoderasi pengaruh *perceived occupational stress* pada *job satisfaction*, yaitu pada *adversity quotient* yang tinggi akan menurunkan pengaruh *perceived occupational stress* pada *job satisfaction*.

## **Moderasi Paradox Mindset terhadap Perceived Occupational Stress dengan Job Satisfaction dan Life Satisfaction**

Individu cenderung melihat *stress* sebagai tantangan yang dapat memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Individu dengan paradox mindset yang baik dapat tetap menjaga tingkat kepuasan hidup yang relatif tinggi (Liu et al., 2020). Seseorang cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi atau merespon situasi paradoks, sehingga stres pekerjaan dapat lebih kuat memengaruhi kepuasan hidup mereka secara negative (Miron-Spektor et al., 2018). Dampak stres dapat melemahkan atau dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja tergantung pola pikir paradox yang kita miliki (Crum et al., 2013). Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis ketujuh yaitu;

7 : *Paradox mindset* memoderasi pengaruh *perceived occupational stress* pada *life satisfaction*, yaitu pada *paradox mindset* yang tinggi akan menurunkan pengaruh *perceived occupational stress* pada *life satisfaction*.

7 : *Paradox mindset* memoderasi pengaruh *perceived occupational stress* pada *job satisfaction*, yaitu pada *paradox mindset* yang tinggi akan menurunkan pengaruh *perceived occupational stress* pada *job satisfaction*.

## **Mediasi Job Satisfaction antara Perceived Occupational Stress dengan Workplace Well-Being**

Chung et al (2017) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dikaitkan dengan kepuasan kerja yang rendah, yang pada gilirannya memprediksi niat berpindah yang lebih tinggi. Pada konteks ini, kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator, yaitu suatu variabel perantara yang menjelaskan sejauh mana *job satisfaction* dapat mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. Pada penelitian Allisey et al (2014) menyebutkan bahwa terdapat efek berantai antara

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

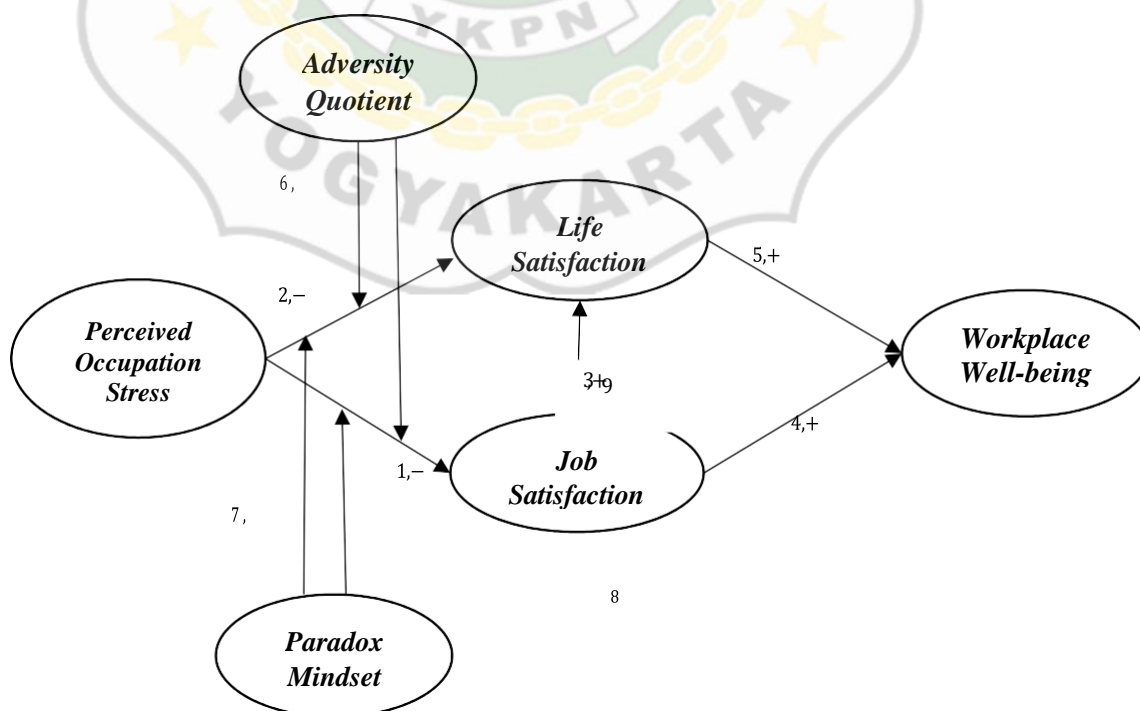
*occupational stress* dan *workplace well-being* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hasil penelitian dari Cotton et al (2002) menunjukkan bahwa tingkat tekanan psikologis yang tinggi mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan di tempat kerja serta kepuasan memediasi hubungan antara keduanya. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis ke-delapan yaitu;

8 : *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *perceived occupational stress* pada *workplace well-being*

## **Mediasi *Life Satisfaction* antara *Perceived Occupational Stress* dengan *Workplace Well-Being***

Kepuasan hidup adalah indikator kunci kesejahteraan subjektif (Diener et al., 2017). Kepuasan hidup yang tinggi dapat menciptakan dasar psikologis yang kuat, memengaruhi cara individu merespon dan mengatasi stres pekerjaan, sehingga memoderasi dampak stres tersebut terhadap kesejahteraan di tempat kerja. pengaruh negatif *perceived occupational stress* terhadap *workplace well-being* dapat disalurkan melalui tingkat kepuasan hidup (Zarbova & Karabeliova, 2018). Hal ini dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap *workplace well-being*. Temuan penelitian dari Hunsaker, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan hidup karyawan sepenuhnya memediasi hubungan dengan *occupational stress* karyawan. Hasil penelitian dari Jung, (2017) menyebutkan bahwa bahwa faktor kesejahteraan psikologis meringankan beban pekerjaan dan beban keluarga untuk meningkatkan kepuasan hidup. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis ke-sembilan yaitu;

9 : *Life satisfaction* memediasi pengaruh *perceived occupational stress* pada *workplace well-being*



Gambar 2. 1 Model Penelitian

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan informasi tertentu (Herlina, 2019). Responden adalah orang yang telah mengisi kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti. Kuesioner terdiri dari rangkaian pertanyaan yang telah dipilih sebelumnya oleh peneliti berdasarkan penelitian terdahulu yang disajikan mewakili variabel-variabel penelitian. Penelitian ini akan menggunakan metode *purposive sampling* untuk mendapatkan data kepada calon responden. Kriteria responden pada penelitian ini adalah reponden yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

No.	Indikator	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	151	49,67%
		Perempuan	153	50,33%
2.	Usia	19-22 Tahun	95	31%
		23-26 Tahun	209	69%
3.	Pendidikan Terakhir	D1	8	2,63%
		D2	1	0,33%
		D3	29	9,54%
		D4	9	2,96%
		S1	199	65,46%
		S2	58	19,08
4.	Status Pernikahan	Menikah	199	65,46%
		Belum Menikah	105	34,54%
5.	Lama Waktu Bekerja	1-2 Tahun	59	19,41%
		3-5 Tahun	188	61,84%
		Lebih dari 5 Tahun	57	18,75%
6.	Posisi Pekerjaan	Staff	136	45%
		Supervisor	92	30%
		Manager	67	22,04%
		Profesional	9	2,96%
7.	Jenis Pekerjaan	Jasa	197	65%
		Manufaktur	107	35%

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## HASIL PENGUJIAN DATA

**Tabel 2 Uji Statistik Deskriptif**

<i>Variabel</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Perceived Occupational Stress</i>	304	1	5	1,850	0,8675
<i>Adversity Quotient</i>	304	1	5	4,074	0,8554
<i>Paradox Mindset</i>	304	1	5	4,154	0,8128
<i>Job Satisfaction</i>	304	1	5	4,174	0,7988
<i>Life Satisfaction</i>	304	1	5	4,168	0,8184
<i>Workplace Well-Being</i>	304	1	5	4,136	0,8630

### **Uji Multikolinearitas**

Hasil pengujian didapatkan bahwa Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen saling berkorelasi secara sempurna. Bilai VIF disetiap variabel menunjukkan nilai kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Variabel</i>	<i>VIF</i>
<i>Perceived Occupational Stress</i>	1,896
<i>Adversity Quotient</i>	2,053
<i>Paradox Mindset</i>	2,002
<i>Job Satisfaction</i>	1,970
<i>Life Satisfaction</i>	2,012
<i>Workplace Well-Being</i>	2,301

### **Uji Outer Model**

#### **Uji Validitas Konvergen**

Pada hasil pengujian validitas konvergen didapatkan hasil bahwa semua komponen indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid karena mempunyai nilai outer loading yang lebih besar 0,70. Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa indikator-indikator mengukur konstruk yang sama dan mampu merepresentasikan variabel.

**Tabel 4 Uji Validitas Konvergen**

<b>Idk. Var.</b>	<b>Outer Loading</b>						<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
	<b>AQ</b>	<b>JS</b>	<b>LS</b>	<b>PM</b>	<b>POS</b>	<b>WW</b>		
AQ1	0,746						Nilai <i>outer loading</i> $\geq$ 0,70	Valid
AQ2	0,814							
AQ3	0,843							



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

AQ4	0,817					
AQ5	0,838					
JS1		0,825				
JS2		0,794				
JS3		0,788				
JS4		0,790				
JS5		0,833				
LS1			0,809			
LS2			0,809			
LS3			0,894			
LS4			0,843			
LS5			0,813			
PM1				0,840		
PM2				0,819		
PM3				0,776		
PM4				0,782		
PM5				0,819		
POS1					0,873	
POS2					0,791	
POS3					0,831	
POS4					0,772	
WW1						0,844
WW2						0,844
WW3						0,804
WW4						0,840
WW5						0,867

## Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa semua data pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid karena memenuhi kriteria minimal yaitu lebih dari *average variance extracted* (AVE) 0,50.

**Tabel 5 Uji Validitas Diskriminan**

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
<i>Perceived Occupational Stress</i>	0,668	Nilai Average Variance Extracted > 0,50	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	0,650		
<i>Life Satisfaction</i>	0,662		
<i>Adversity Quotient</i>	0,660		
<i>Paradox Mindset</i>	0,652		
<i>Workplace Well-Being</i>	0,706		

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas mendapatkan hasil bahwa setiap variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's alpha* yang lebih dari 0,70. Hasil tersebut mempunyai arti bahwa data penelitian dapat diandalkan dan konsisten untuk merepresentasikan variabel yang digunakan.

**Tabel 6 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Perceived Occupational Stress</i>	0,834	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,865		
<i>Life Satisfaction</i>	0,872		
<i>Adversity Quotient</i>	0,871		
<i>Paradox Mindset</i>	0,876		
<i>Workplace Well-Being</i>	0,896		

## Uji Inner Model

### Uji Fit Model

Pada hasil uji fit model, diketahui NFI mempunyai nilai 0,855 yang berarti sesuai dengan kriteria lebih dari 0,1 dan kurang dari 0,9 ( $0,1 < 0,855 < 0,9$ ). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa data sebagai model yang fit, layak dan dapat diandalkan.

**Tabel 7 Uji Fit Model**

Item	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,048	0,112
D_ULS	1,005	5,485
D_G	0,535	0,678
Chi_Square	894,598	976,276
NFI	0,855	0,842

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

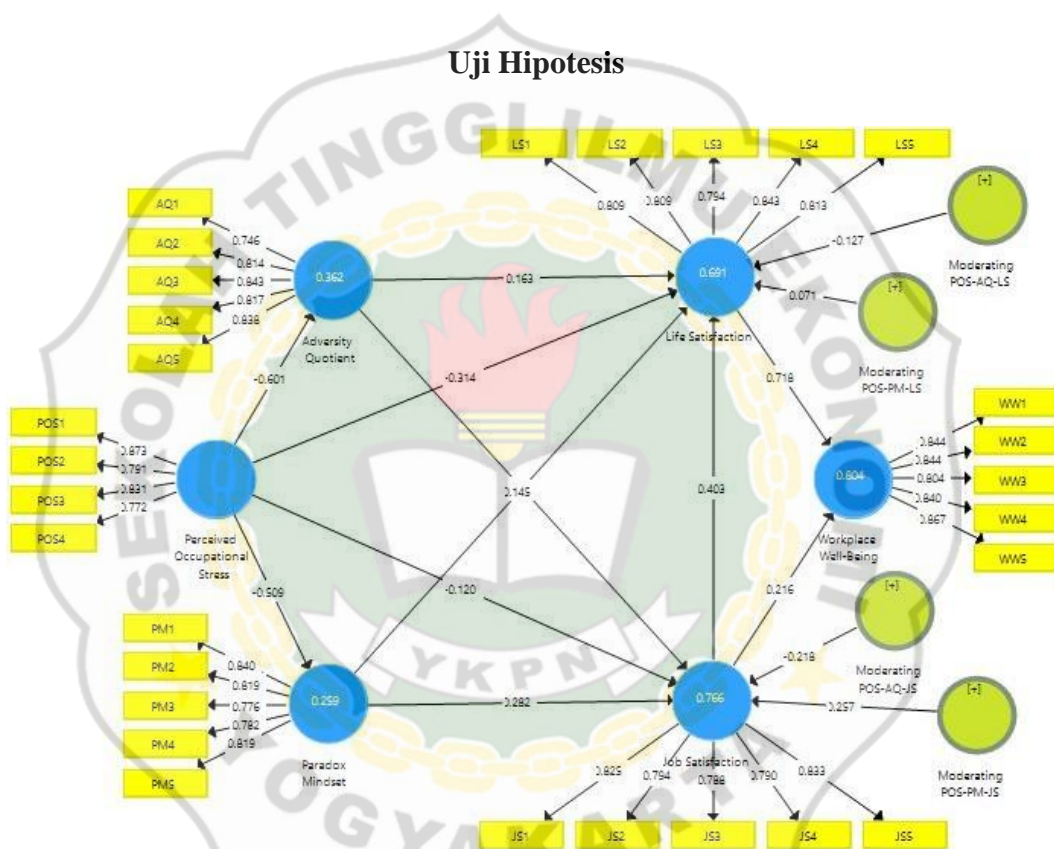
Hasil pengujian  $R^2$  square ( $R^2$ ), ditemukan hasil sebesar 0,766% dan 0,691 pada variabel *job satisfaction* dan *life satisfaction* yang mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sekitar 76,6% dan 69,1% variasi dalam variabel dependen. Artinya, sebagian besar variasi dalam variabel dependen dapat diatribusikan kepada variabel independen penelitian ini. Hasil selanjutnya variabel *workplace well-being* didapatkan hasil  $R^2$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,804 yang artinya variabel-variabel independen mampu menjelaskan sebesar 80,4% dan sisanya 19,6% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Hasil ini memberikan gambaran tentang sejauh mana variabel independen dapat memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel dependen dalam konteks penelitian ini.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 8 Koefisien Determinasi (2)

Variabel	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>
<i>Job Satisfaction</i>	0,766	0,762
<i>Life Satisfaction</i>	0,691	0,685
<i>Workplace Well-Being</i>	0,804	0,803

## Uji Hipotesis



Tabel 9 Uji Hipotesis

Hipotesis Penelitian	$\beta$ (Beta)	P-value	Keterangan
H1: <i>Perceived Occupation Stress</i> berpengaruh negative terhadap <i>job satisfaction</i>	-0,120	0,010	Hipotesis diterima
H2: <i>Perceived Occupation Stress</i> berpengaruh negative terhadap <i>life satisfaction</i>	-0,314	0,007	Hipotesis diterima
H3: <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>life satisfaction</i>	0,403	0,000	Hipotesis diterima

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H4:	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>workplace well-being</i>	0,216	0,000	Hipotesis diterima
H5:	<i>Life Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>workplace well-being</i>	0,718	0,000	Hipotesis diterima
6:	<i>Adversity quotient</i> memoderasi pengaruh <i>perceived occupation stress</i> dengan <i>life satisfaction</i>	-0,127	0,080	Hipotesis ditolak
6:	<i>Adversity quotient</i> memoderasi pengaruh <i>perceived occupation stress</i> dengan <i>job satisfaction</i>	-0,218	0,003	Hipotesis diterima
7:	<i>Paradox mindset</i> memoderasi pengaruh <i>perceived occupation stress</i> dengan <i>life satisfaction</i>	0,071	0,118	Hipotesis ditolak
7:	<i>Paradox mindset</i> memoderasi pengaruh <i>perceived occupation stress</i> dengan <i>job satisfaction</i>	0,257	0,000	Hipotesis diterima
H8:	<i>Life satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>perceived occupation stress</i> dengan <i>workplace well-being</i>	-0,226	0,010	Hipotesis diterima
H9:	<i>Job Satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>perceived occupation stress</i> dengan <i>workplace well-being</i>	-0,026	0,027	Hipotesis diterima

## Pembahasan

### *Perceived Occupational Stress dan Job Satisfaction*

*Perceived Occupational Stress* dapat berdampak negatif terhadap *job satisfaction*. *Stress* dalam pekerjaan dapat meningkatkan ketegangan emosional, menurunkan kinerja dan produktivitas, menyebabkan konflik dalam hubungan kerja, menciptakan ketidakpastian dan kontrol yang rendah, merusak keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, meningkatkan tingkat kegelisahan, dan berpengaruh pada kesehatan mental dan fisik karyawan. *Stress* dalam pekerjaan bisa membuat karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk mengatasi beban kerja, sehingga mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena tidak dapat memberikan hasil yang optimal. *Stress* kerja juga dapat menciptakan perasaan ketidakamanan dan ketidaknyamanan dalam bekerja, yang dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak nyaman dan kesulitan bekerja secara optimal. Selain itu, *stress* kerja dapat membuat karyawan merasa kehilangan kontrol atas pekerjaan mereka, menyebabkan ketidakpuasan karena mereka merasa tidak dapat mengembangkan diri dan mencapai potensi maksimal. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Puspitawati & Atmaja (2021) dan Lambert et al (2005) mengungkapkan bahwa *stress* mempunyai efek negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

**Hipotesis 1 diterima**

## ***Perceived Occupational Stress dan Life Satisfaction***

*Perceived occupational stress* dapat memberikan dampak negatif terhadap *life satisfaction* karena *stress* yang dirasakan dalam pekerjaan dapat meresap ke berbagai aspek kehidupan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat terganggu, menimbulkan ketidakpastian tentang masa depan karier, memengaruhi kesejahteraan emosional dan mental, merusak kualitas hubungan interpersonal, berdampak pada kesehatan fisik, dan menghambat pencapaian pribadi. Dengan demikian, *stress* dalam pekerjaan dapat menciptakan kondisi yang merugikan kepuasan hidup secara menyeluruh. *Stress* kerja dapat membuat karyawan merasa tak mampu menanggulangi beban pekerjaan, mengakibatkan ketidakmampuan memberikan hasil terbaik. Dampaknya tidak hanya memengaruhi karier dan keuangan, tetapi juga membuat karyawan merasa kesulitan memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga dan teman-teman. *Stress* kerja juga dapat menciptakan perasaan ketidakamanan dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja, mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dan kesulitan bekerja secara optimal. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ozkan & Ozdevecioğlu (2013) menunjukkan bahwa *stress* kerja mempunyai dampak negatif terhadap *life satisfaction*, sedangkan mempunyai dampak positif terhadap *burnout* karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Cejudo et al., 2016) yang menunjukkan bahwa *stress* yang dirasakan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan semua hal tiga dimensi kesejahteraan (kesejahteraan emosional, kesejahteraan sosial, kesejahteraan psikologis) dan *life satisfaction*. **Hipotesis 2 diterima**

## ***Job Satisfaction dan Life Satisfaction***

*Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *life satisfaction*. *Job Satisfaction* berkontribusi pada penciptaan keseimbangan yang positif antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan yang puas dapat lebih efektif mengelola waktu dan tugas, menciptakan ruang untuk kegiatan di luar pekerjaan yang meningkatkan kepuasan hidup. Kepuasan kerja dapat memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan, seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan dukungan sosial. Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memenuhi kebutuhan psikologis individu. Karyawan yang terus menerus merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung mempertahankan tingkat kepuasan hidup yang tinggi seiring berjalannya waktu. Hasil penelitian sejalan oleh penelitian dari Aydintan & Koç, (2016) menyebutkan bahwa koefisien korelasi dan regresi cukup tinggi antara *job satisfaction* dan *life satisfaction*. Penelitian lain oleh Unanue et al (2017) menemukan bahwa *job satisfaction* yang lebih tinggi memperkirakan *life satisfaction* yang lebih tinggi, baik secara bersamaan maupun sebaliknya. **Hipotesis 3 diterima**

## ***Job Satisfaction dan Workplace Well-Being***

*Job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *workplace well-being* atau kesejahteraan di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi dan kebahagiaan yang lebih tinggi. Ketika individu menemukan kepuasan dalam tugas-tugas mereka, mereka lebih cenderung merasa terlibat dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Kepuasan kerja dapat membentuk atmosfer kerja yang positif, di mana karyawan merasa diakui dan dihargai. Selain itu, *job satisfaction* juga berperan dalam membentuk interaksi sosial yang baik di tempat kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin berkontribusi pada kerjasama tim dan menjalin hubungan kerja yang positif. Keberadaan lingkungan kerja yang positif, yang diperoleh melalui kepuasan kerja, berdampak langsung pada *workplace well-being*. Pekerja yang merasa nyaman dan senang di tempat kerja memiliki tingkat stres yang lebih rendah, tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, dan dapat menciptakan rasa pemenuhan baik secara profesional maupun pribadi. *Job satisfaction* bukan hanya berdampak pada kebahagiaan individu, tetapi juga membentuk pondasi yang kuat untuk kesejahteraan keseluruhan dalam konteks kerja. Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan penelitian Supardi et al., (2023) yang menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja karena tingginya kesejahteraan pekerja membawa emosi positif bagi mereka lebih bahagia dan produktif. Penelitian lain dari Dong & Yan, (2022) juga mendapatkan hasil bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja juga tercermin dalam kepuasan hidup dan *job satisfaction* mereka secara keseluruhan. **Hipotesis 4 diterima**

## ***Life Satisfaction dan Workplace Well-Being***

*Life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *workplace well-being*. *Life satisfaction* atau kepuasan hidup, memainkan peran penting dalam membentuk *workplace well-being* atau kesejahteraan di lingkungan kerja. Individu yang merasa puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan cenderung membawa sikap positif dan energi positif ke tempat kerja. Tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup yang tinggi dapat menciptakan dampak positif terhadap suasana kerja, dengan karyawan yang lebih mungkin terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi pada budaya kerja yang positif. Mereka juga lebih cenderung menangani tantangan dan tekanan dengan cara yang lebih efektif, menghasilkan lingkungan yang lebih sehat secara mental dan emosional. Selain itu, *life satisfaction* berhubungan erat dengan aspek-aspek kesejahteraan seperti keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Individu yang merasa puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan lebih mungkin menemukan keseimbangan yang baik antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu untuk keluarga serta kegiatan pribadi. *Life satisfaction* yang tinggi dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan ini, menciptakan suasana kerja yang mendukung *well-being* secara menyeluruh. *Life satisfaction* tidak hanya memengaruhi kepuasan individu dalam konteks pekerjaan, tetapi juga membentuk landasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung *well-being* di tempat kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Setiawan et al., (2020) menyebutkan bahwa *life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *workplace well-being*. Menurut Kashyap et al., (2016) tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan yang tinggi baik yang berkaitan dengan peran pekerjaan maupun non-pekerjaan akan berpengaruh terhadap *workplace well-being*. **Hipotesis 5 diterima**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ***Adversity quotient, perceived occupational stress dan life satisfaction***

*Adversity quotient* tidak memoderasi pengaruh *perceived occupational stress* dengan *life satisfaction*. *Adversity quotient* mengacu pada kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau kesulitan dalam kehidupan. Meskipun *adversity quotient* dapat membantu individu mengatasi *stress* dan tekanan, terdapat situasi di mana *adversity quotient* tidak memoderasi pengaruh *perceived occupational stress* terhadap *life satisfaction* secara efektif. Pertama-tama, ketika tingkat stres pekerjaan yang dirasakan sangat tinggi atau berkepanjangan, bahkan individu dengan *adversity quotient* tinggi pun mungkin mengalami kesulitan dalam mempertahankan kepuasan hidup. *Stress* yang terus-menerus dapat melebihi kapasitas adaptasi seseorang, sehingga kemampuan *adversity quotient* menjadi kurang efektif dalam mengelola dampak negatifnya. Selain itu, jika faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung atau tekanan organisasional yang berlebihan tetap ada, *adversity quotient* mungkin tidak cukup untuk meredakan pengaruh *perceived occupational stress*. Meskipun seseorang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, kondisi pekerjaan yang tidak kondusif dan tekanan yang berlebihan dapat tetap merugikan kepuasan hidup. Oleh karena itu, dalam konteks tertentu, *adversity quotient* mungkin tidak mampu memoderasi pengaruh *perceived occupational stress* dengan cukup kuat untuk menjaga tingkat kepuasan hidup pada tingkat yang optimal.

**Hipotesis 6a ditolak**

## ***Adversity Quotient, Perceived Occupational Stress dan Job Satisfaction***

*Adversity quotient* (AQ), atau tingkat ketangguhan dalam menghadapi tantangan, dapat memainkan peran moderasi yang signifikan dalam hubungan antara *perceived occupational stress* dan *job satisfaction*. Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih besar untuk mengelola dan menyesuaikan diri dengan tekanan yang berasal dari *stress* pekerjaan. *Adversity quotient* dapat berfungsi sebagai pelindung psikologis yang membantu individu tetap mempertahankan tingkat kepuasan kerja meskipun dihadapkan pada situasi stres atau tekanan yang tinggi. Adapun bagaimana *adversity quotient* memoderasi hubungan ini, individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi mungkin lebih mampu mengidentifikasi solusi kreatif, menemukan cara adaptif untuk mengatasi tantangan, dan memandang *stress* pekerjaan sebagai kesempatan untuk pertumbuhan. Pada konteks tekanan pekerjaan, individu dengan *adversity quotient* yang tinggi mungkin memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih stabil atau bahkan meningkat karena mereka dapat mengubah persepsi *stress* menjadi peluang pengembangan. Sebaliknya, individu dengan *adversity quotient* yang rendah mungkin merasa lebih terbebani oleh stres pekerjaan, yang dapat mengurangi tingkat *job satisfaction* mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sejenis oleh (Kapoor et al., (2021) yang menemukan hubungan terbalik antara *stress* yang dirasakan dan kesejahteraan psikologis serta *adversity quotient* terbukti menjadi moderator yang signifikan dalam hubungan kesejahteraan kerja (Kapoor et al., 2021). **Hipotesis 6b diterima**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ***Paradox Mindset, Perceived Occupational Stress dan Life Satisfaction***

*Paradox mindset* atau pola pikir paradoks, sering dianggap sebagai kemampuan individu untuk mengelola dan memahami kontradiksi serta ketidakpastian dalam kehidupan. Namun, dalam konteks ketidakpastian dan *stress* pekerjaan, *paradox mindset* mungkin tidak selalu mampu memoderasi pengaruh *perceived occupational stress* terhadap *life satisfaction* dengan efektif. Pertama, individu dengan *paradox mindset* tidak selalu memiliki strategi konkret untuk mengatasi tekanan atau *stress* pekerjaan yang mereka hadapi. Meskipun mereka mungkin memiliki kepekaan terhadap kontradiksi, hal ini belum tentu diikuti oleh keterampilan konkret dalam mengelola beban kerja yang tinggi atau tantangan yang muncul di tempat kerja. Selain itu, walaupun *paradox mindset* dapat membantu individu meresapi makna dari situasi sulit, tetapi hal tersebut tidak selalu menjamin tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Situasi *stress* di tempat kerja dapat menciptakan dampak psikologis dan emosional yang dapat sulit diatasimeskipun memiliki pandangan paradoks terhadap kehidupan. Pada beberapa kasus, individu dengan *paradox mindset* mungkin merasa bimbang atau ragu-ragu di antara kontradiksi yang dihadapi, yang dapat mengakibatkan ketidakpastian dan kebingungan yang berkontribusi pada penurunan *life satisfaction*. **Hipotesis 7a ditolak**

## ***Paradox Mindset, Perceived Occupational Stress dan Job Satisfaction***

*Paradox mindset* atau pola pikir paradoks, dapat berperan sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara *perceived occupational stress* dan *job satisfaction*. Individu dengan *paradox mindset* cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi kontradiksi dan ketidakpastian dalam pekerjaan dengan cara yang lebih fleksibel dan adaptif. Mereka melihat *stress* pekerjaan sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan pembelajaran, bukan sebagai hambatan yang tak teratasi. Pada situasi *stress*, mereka mungkin cenderung mencari solusi kreatif, mengubah persepsi mereka terhadap tantangan, dan mengeksplorasi cara baru untuk mengelola beban kerja. *Paradox mindset* dapat memberikan kerangka kerja yang memungkinkan individu untuk menemukan arti dalam pekerjaan mereka meskipun dihadapkan pada tekanan. Mereka mungkin lebih mampu mengevaluasi situasi secara holistik dan melihat aspek positif dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, individu dengan *paradox mindset* mungkin dapat memandang *stress* pekerjaan sebagai bagian yang tidak terhindarkan dari pengalaman kerja, sambil tetap menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi. *Paradox mindset* dapat berfungsi sebagai penengah yang positif, membantu mengurangi dampak negatif *perceived occupational stress* terhadap *job satisfaction* dengan membentuk cara pandang yang konstruktif terhadap tantangan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Cavalcanti et al (2022) yang menunjukkan bahwa mengubah pandangan negatif dan bermasalah menjadi pola pikir paradoks dapat membantu individu mengatasi ketegangan yang sulit dikendalikan, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk merasa lebih puas dengan karier mereka. **Hipotesis 7b diterima**

## ***Job Satisfaction, Perceived Occupational Stress dan Workplace Well-Being***

*Job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *perceived occupational stress* dan *workplace well-being* serta membentuk suatu dinamika kompleks



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

antara *stress* dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Ketika individu mengalami *stress* dalam pekerjaan, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dapat terpengaruh secara signifikan. Perasaan tidak puas dengan pekerjaan sebagai respons terhadap *stress* pekerjaan dapat mengarah pada penurunan *workplace well-being* yang mencakup berbagai aspek seperti kepuasan kerja, kesehatan mental, dan produktivitas. *Job satisfaction* berperan sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh *perceived occupational stress* dengan aspek-aspek kesejahteraan di tempat kerja. Temuan penelitian dari Hunsaker (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan hidup karyawan sepenuhnya memediasi hubungan dengan dengan *occupational stress* karyawan sejalan dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian lain dari Jung (2017) yang mendukung hasil penelitian menyebutkan bahwa bahwa faktor kesejahteraan psikologis meringankan beban pekerjaan dan beban keluarga untuk meningkatkan kepuasan hidup. **Hipotesis 8 diterima**

## ***Life Satisfaction, Perceived Occupational Stress dan Workplace Well-Being***

*Life satisfaction* dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived occupational stress* dan *workplace well-being*. Ketika individu mengalami *stress* dalam pekerjaan, hal ini dapat memengaruhi kepuasan hidup secara menyeluruh. Perasaan *stress* yang berkepanjangan atau intens dapat merugikan kesejahteraan hidup secara keseluruhan, menciptakan dampak negatif pada aspek-aspek seperti kesejahteraan emosional, mental, dan fisik. Dalam konteks ini, *life satisfaction* berfungsi sebagai penengah yang mewakili bagaimana pengalaman *stress* pekerjaan berkontribusi pada tingkat kepuasan hidup, yang selanjutnya dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan di tempat kerja. Individu yang mengalami *perceived occupational stress* yang tinggi mungkin cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih rendah. *Life satisfaction* sebagai mediator, dapat mencerminkan sejauh mana pengalaman *stress* dalam pekerjaan memberikan dampak pada persepsi umum individu terhadap kebahagiaan dan kepuasan dalam kehidupan mereka. Apabila *life satisfaction* menurun sebagai respons terhadap stres pekerjaan, dampak negatif ini dapat meluas ke dalam *workplace well-being* yang mencakup aspek-aspek seperti hubungan antarpersonal, produktivitas, dan kepuasan kerja di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Allisey et al (2014) yang menyebutkan bahwa terdapat efek berantai antara *occupational stress* dan *workplace well-being* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hasil penelitian lain yang sejalan dari Cotton et al (2002) menunjukkan bahwa tingkat tekanan psikologis yang tinggi mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan di tempat kerja serta kepuasan memediasi hubungan antara keduanya. **Hipotesis 9 diterima**

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30(2), 119–133. [10.1016/j.iimb.2018.01.004](https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004)
- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82. [0.1177/0971685812470345](https://doi.org/10.1177/0971685812470345)
- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- in Greece. *Safety and Health at Work*, 5(4), 210–215. [10.1016/j.shaw.2014.07.004](https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.07.004)
- Allisey, A. F., Noblet, A. J., Lamontagne, A. D., & Houdmont, J. (2014). Testing a model of officer intentions to quit: The mediating effects of job stress and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 41(6), 751–771. [10.1177/0093854813509987](https://doi.org/10.1177/0093854813509987)
- Altena, E., Baglioni, C., Espie, C. A., Ellis, J., Gavriloff, D., Holzinger, B., Schlarb, A., Frase, L., Jernelöv, S., & Riemann, D. (2020). Dealing with sleep problems during home confinement due to the COVID-19 outbreak: Practical recommendations from a task force of the European CBT-I Academy. *Journal of Sleep Research*, 29(4), e13052. [10.1111/jsr.13052](https://doi.org/10.1111/jsr.13052)
- Ampofo, E. T. (2021). Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction? *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(3), 282–304. [10.1080/19368623.2020.1817222](https://doi.org/10.1080/19368623.2020.1817222)
- Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for students' academic success. *Cogent Education*, 4(1), 1307622. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1307622>
- Aprilia, E. D. (2019). *Adversity quotient of late adolescence: A lesson to build survival skill from early life*. 332–343. <https://jurnal.usk.ac.id/ICECED/article/view/13716>
- Aydintan, B., & Koç, H. (2016). The relationship between job satisfaction and life satisfaction: An empirical study on teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72–80. <https://www.researchgate.net/publication/314261752>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS One*, 14(4), e0215957. [10.1371/journal.pone.0215957](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957)
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1). [10.7790/ejap.v8i1.320](https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320)
- Beutell, N. (2006). Life satisfaction in relation to work and family. *Sloan Network Encyclopedia Entry*. <https://www.researchgate.net/publication/259486067>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Budijaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133. [10.31227/osf.io/k7bgy](https://doi.org/10.31227/osf.io/k7bgy)
- Carlquist, E., Ulleberg, P., Delle Fave, A., Nafstad, H. E., & Blakar, R. M. (2017). Everyday understandings of happiness, good life, and satisfaction: Three different facets of well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 12, 481–505. [10.1007/s11482-016-9472-9](https://doi.org/10.1007/s11482-016-9472-9)
- Cavalcanti, A. L., Felix, B., & Mainardes, E. W. (2022). Do tensions lead to positive career satisfaction results? *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 23, eRAMR220200. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMR220200.en>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Cejudo, J., López-Delgado, M. L., & Rubio, M. J. (2016). Inteligencia emocional y resiliencia: Su influencia en la satisfacción con la vida en estudiantes universitarios. *Anuario de Psicología*, 46(2), 51–57.  
<https://doi.org/10.1016/j.anpsic.2016.07.001>
- Celik, S. S., Celik, Y., Hikmet, N., & Khan, M. M. (2018). Factors affecting life satisfaction of older adults in Turkey. *The International Journal of Aging and Human Development* 87(4), 392–414.  
<https://doi.org/10.1177/0091415017740677>
- Chen, M.-J. (2002). *Transcending paradox: The Chinese “middle way” perspective*. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1016235517735>
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385.  
<https://doi.org/10.2307/2136404>
- Como, R. E., & Domene, J. F. (2022). *Work-life wellness scale: Initial Test development in a sample of remote workers*.  
[https://apcda.wildapricot.org/resources/APCDJ/A0005\\_1\\_01.pdf](https://apcda.wildapricot.org/resources/APCDJ/A0005_1_01.pdf)
- Cooper, C., & Quick, J. C. (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. John Wiley & Sons. DOI:10.1002/9781118993811
- Cotton, S. J., Dollard, M. F., & de Jonge, J. (2002). Stress and student job design: Satisfaction, well-being, and performance in university students. *International Journal of Stress Management*, 9, 147–162.  
[10.1023/A:1015515714410](https://doi.org/10.1023/A:1015515714410)
- Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 716. <https://doi.org/10.1037/a0031201>
- Daloos, M. J. O. (2015). Emotional intelligence and adversity quotient of selected helping professionals. *Unpublished Master Thesis. Manila: Department of Psychology, Institute of Arts and Sciences, Far Eastern University. Available Online Also at: [https://www.peaklearning.com/Documents/PEAK\\_GRI\\_daloos.Pdf](https://www.peaklearning.com/Documents/PEAK_GRI_daloos.Pdf) [Accessed in Manila, the Philippines: January 8, 2019].*
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.  
[10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., & Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 58(2), 87. [10.1037/cap0000063](https://doi.org/10.1037/cap0000063)
- Diener, E., & Tay, L. (2017). A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living. *Happiness: Transforming the Development Landscape*, 90–117.  
<https://www.scinapse.io/papers/2185536164>
- Dong, J., & Yan, S. (2022). A multicriteria approach for measuring employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 13, 795960.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795960>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Figueredo, J.-M., García-Ael, C., Gragnano, A., & Topa, G. (2020). Well-being at work after return to work (RTW): A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7490. [10.3390/ijerph17207490](https://doi.org/10.3390/ijerph17207490)
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116(3), 793–808. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0319-6>
- 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>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Håkansson, C., & Ahlberg Jr, G. (2018). Occupational imbalance and the role of perceived stress in predicting stress-related disorders. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 25(4), 278–287. [10.1080/11038128.2017.1298666](https://doi.org/10.1080/11038128.2017.1298666)
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815–835. <https://doi.org/10.1002/job.168>
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Ho, T. T. Q., Nguyen, B. T. N., & Nguyen, N. P. H. (2022). Academic stress and depression among vietnamese adolescents: A moderated mediation model of life satisfaction and resilience. *Current Psychology*, 1–11.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–11. [10.1007/s12144-022-03661-3](https://doi.org/10.1007/s12144-022-03661-3)
- Huebner, E. S. (1991). Initial Development of the Student's Life Satisfaction Scale. *School Psychology International*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.1177/0143034391123010>
- Hunsaker, W. (2019). Spiritual leadership and job burnout: Mediating effects of employee well-being and life satisfaction. *Management Science Letters*, 9(8), 1257–1268. DOI: 10.5267/j.msl.2019.4.01
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103. <https://doi.org/10.58908/tmuj.v1i1.10>
- Jung, M.-H. (2017). The effect of psychological well-being on life satisfaction for employees. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 8(5), 35–42. <https://doi.org/10.13106/ijidb.2017.vol8.no5.35>
- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: A mediated moderated roles of teleworking and resilience. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1290–1309. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0244>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Karatepe, O. M., Yavas, U., Babakus, E., & Deitz, G. D. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 147–161. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.005>
- Kashyap, S., Joseph, S., & Deshmukh, G. (2016). Employee well-being, life satisfaction and the need for work-life balance. *Journal of Ravishankar University, Part-A*, 22, 11–23. <https://www.researchgate.net/profile/Gopal-Deshmukh/publication/311322121>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. 10.3390/ijerph120100652
- Kishen, K., Syah, T. Y. R., & Anindita, S. R. (2020). The transformational leadership effect on job satisfaction and job performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47–51. <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/429>
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). What makes for a good job? Evidence using subjective wellbeing data. *The Economics of Happiness: How the Easterlin Paradox Transformed Our Understanding of Well-Being and Progress*, 241–268. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-15835-4\\_11](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-15835-4_11)
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. (2021). Working in lockdown: The relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 1–16. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01567-0>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Paoline III, E. A., & Baker, D. N. (2005). The good life: The impact of job satisfaction and occupational stressors on correctional staff life satisfaction—An exploratory study. *Journal of Crime and Justice*, 28(2), 1–26. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2005.9721636>
- Lee, J.-M., & Kim, J.-S. (2021). A study on the resilience of fire-fighters: Analysis of the moderating effect on the relationship between job stress, job burnout, and job satisfaction. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(10), 690–701. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.10.690>
- Liu, Y., Xu, S., & Zhang, B. (2020). Thriving at work: How a paradox mindset influences innovative work behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 347–366. <https://doi.org/10.1177/0021886319888267>
- Liu, Y., Yang, X., Wu, Y., Xu, Y., Zhong, Y., & Yang, S. (2023). The relationship between job satisfaction and depressive symptoms among chinese adults aged 35–60 years: The mediating role of subjective well-being and life satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2023. DOI: 10.3390/ijerph20032023
- Liu, Y., & Zhang, H. (2022). Making things happen: How employees' paradox mindset influences innovative performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1009209. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1009209>
- Longstreet, P., & Brooks, S. (2017). Life satisfaction: A key to managing internet & social media addiction. *Technology in Society*, 50, 73–77. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2017.05.003>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017–1038. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- Marcatto, F., Di Blas, L., Luis, O., Festa, S., & Ferrante, D. (2022). The perceived occupational stress scale: A brief tool for measuring workers' perceptions of stress at work. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(4), 293–306. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000677>
- Margolis, S., Schwitzgebel, E., Ozer, D. J., & Lyubomirsky, S. (2018). A new measure of life satisfaction: The Riverside Life Satisfaction Scale. *Journal of Personality Assessment*. OI: <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1464457>
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*, 17(3), 505–521. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2011.02051.x>
- Mauss, I. B., Tamir, M., Anderson, C. L., & Savino, N. S. (2011). Can seeking happiness make people unhappy? Paradoxical effects of valuing happiness. *Emotion*, 11(4), 807. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0022010>
- Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., & García-Tirado, J. (2022). Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: An organizational vision. *Polish Journal of Management Studies*, 26(1), 202–216. <https://pjms.zim.pcz.pl/api/files/view/2010713.pdf>
- Miron-Spektor, E., & Beenen, G. (2015). Motivating creativity: The effects of sequential and simultaneous learning and performance achievement goals on product novelty and usefulness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 127, 53–65. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2015.01.001>
- Miron-Spektor, E., Ingram, A., Keller, J., Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2018a). Microfoundations of organizational paradox: The problem is how we think about the problem. *Academy of Management Journal*, 61(1), 26–45. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0594>
- Mousavi, S. V., Ramezani, M., Salehi, I., Hossein Khazadeh, A. A., & Sheikholeslami, F. (2017). The relationship between burnout dimensions and psychological symptoms (depression, anxiety and stress) among nurses. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 27(2), 37–43. [10.18869/acadpub.hnmj.27.2.37](https://doi.org/10.18869/acadpub.hnmj.27.2.37)
- Nosratinia, M., & Ghassemi-Fam, M. (2022). Experienced and Novice EFL Teachers' adversity quotient and their self-efficacy: Inspecting the predictive capacities. *Journal of Language and Translation*, 12(1), 171–182. DOI: 10.30495/TTLT.2022.68909
- Ozkan, A., & Ozdevecioğlu, M. (2013). The effects of occupational stress on burnout and life satisfaction: A study in accountants. *Quality & Quantity*, 47, 2785–2798. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-012-9688-1>
- Paramanandam, P., & Shwetha, R. (2013). Adversity Quotient (AQ) as a predictor of job satisfaction. *International Journal on Global Business Management & Research*, 1(2), 27. <https://www.proquest.com/openview/f0387fe527e7418e90f1348ffe184252/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032289>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in Psychology, 14*, 1146073. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1146073>
- Poole, M. S., & Van De Ven, A. H. (1989). Using Paradox to build management and organization theories. *The Academy of Management Review, 14*(4), 562. <https://doi.org/10.2307/258559>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM), 6*(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>
- Qamar, T., Chethiyar, S. D. M., & Equatora, M. A. (2021). Psychological stressors and life satisfaction among university students during the Second Wave of covid-19: Moderating role of resilience. *Journal of Advanced Guidance and Counseling, 2*(2), 136–154. [10.21580/jagc.2021.2.2.9321](https://doi.org/10.21580/jagc.2021.2.2.9321)
- Rachmasari, K. A., Hartini, S., Kholisa, I. L., & Prabandari, Y. S. (2021). Hubungan antara stres dengan kualitas tidur remaja di balai perlindungan dan rehabilitasi sosial remaja Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Klinis Dan Komunitas (Clinical and Community Nursing Journal), 5*(1), 48–60. <https://doi.org/10.22146/jkkk.84770>
- Rajasekhar, D. T., Venkateswarlu, D. D., Krishna, D. K. C., & Deepika, D. K. (2021). Effect of occupational stress on job satisfaction and life satisfaction. *Int. J. of Aquatic Science, 12*(3), 225–233. [https://www.journalaquaticscience.com/article\\_133928\\_47bbc36c05ad9217865fb6c9c77222e6.pdf](https://www.journalaquaticscience.com/article_133928_47bbc36c05ad9217865fb6c9c77222e6.pdf)
- Ratna, H., Roemintoyo, R., & Usodo, B. (2020). The role of adversity quotient in the field of education: A review of the literature on educational development. *International Journal of Educational Methodology, 6*(3), 507–515. <https://doi.org/10.12973/ijem.6.3.507>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance, 23*, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Sansfaçon, A. P., Hébert, W., Lee, E. O. J., Faddoul, M., Tourki, D., & Bellot, C. (2018). Digging beneath the surface: Results from stage one of a qualitative analysis of factors influencing the well-being of trans youth in Quebec. *International Journal of Transgenderism, 19*(2), 184–202. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15532739.2018.1446066>
- Sarwono, J. (2010). Pengertian dasar structural equation modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida, 10*(3), 98528.
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 24*(2), 181–189. DOI: [10.1080/10803548.2016.1216365](https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365)
- Schad, J., Lewis, M. W., Raisch, S., & Smith, W. K. (2016). Paradox research in management science: Looking back to move forward. *Academy of Management Annals, 10*(1), 5–64. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1162422>
- Scotney, R. L., McLaughlin, D., & Keates, H. L. (2015). A systematic review of the effects of euthanasia and occupational stress in personnel working with

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- animals in animal shelters, veterinary clinics, and biomedical research facilities. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 247(10), 1121–1130. <https://doi.org/10.2460/javma.247.10.1121>
- Senol-Durak, E., Durak, M., & Gencoz, T. (2021). Job satisfaction, and burnout as mediators of trait anger, work stress, positive and negative affect in a sample of Turkish correctional officers. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 32(5), 658–678.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/14789949.2021.1884738>
- Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Nathan, Y. (2020). *Increasing life satisfaction in the workplace*. <https://repository.petra.ac.id/18731/>
- Shea, M. (2019). The quality of life is not strained: Disability, human nature, well-being, and relationships. *Kennedy Institute of Ethics Journal*, 29(4), 333–366. DOI: 10.1353/ken.2019.0029
- Singh, S., & Sharma, T. (2017a). Affect of adversity quotient on the occupational stress of IT Managers in India. *Procedia Computer Science*, 122, 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.345>
- Singh, S., & Sharma, T. (2017b). Affect of adversity quotient on the occupational stress of IT Managers in India. *Procedia Computer Science*, 122, 86–93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.345>
- Sleesman, D. J. (2019). Pushing through the tension while stuck in the mud: Paradox mindset and escalation of commitment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 155, 83–96. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.03.008>
- Smith, W. K., & Lewis, M. W. (n.d.). Toward a theory of paradox: a dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0223>
- Smith, W. K., & Tushman, M. L. (2005). Managing strategic contradictions: Atop management model for managing innovation streams. *Organization Science*, 16(5), 522–536. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0134>
- Stoltz, P. G. (1999). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. John Wiley & Sons.
- Stranks, J. W. (2005). *Stress at work: Management and prevention*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Supardi, A. M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). The role of workplace well-being on employee work satisfaction. 318–327. DOI: 10.2991/978-2-38476-032-9\_33
- Swarjana, I. K., & SKM, M. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.
- Szcześniak, M., Mazur, P., Rodzeń, W., & Szpunar, K. (2021). Influence of life satisfaction on self-esteem among young adults: The mediating role of self-presentation. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 14, 1473–1482. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S322788>
- Tamarit, A., De la Barrera, U., Schoeps, K., Castro-Calvo, J., & Montoya-Castilla, I. (2023). Analyzing the role of resilience and life satisfaction as mediators of the impact of COVID-19 worries on mental health. *Journal of Community Psychology*, 51(1), 234–250. <https://doi.org/10.1002/jcop.22900>



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability*, *12*(23), 9804. DOI: 10.3390/su12239804
- Ulfa, W. S., & Fikriyah, K. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen Muslim di Tiktok Shop. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, *5*(2), 106–118. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n2.p106-118>
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, *8*, 680. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Valente, R. R., & Berry, B. J. L. (2016). Working hours and life satisfaction: A cross-cultural comparison of Latin America and the United States. *Journal of Happiness Studies*, *17*(3), 1173–1204. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9637-5>
- Varghese, R. P., Norman, T. S. J., & Thavaraj, S. (2015). Perceived stress and self efficacy among college students: A global review. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2703908>
- Veenhoven, R. (2016). What we have learnt about happiness: Classic qualms in the light of recent research. In F. Maggino (Ed.), *A Life Devoted to Quality of Life* (Vol. 60, pp. 151–170). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-20568-7\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-319-20568-7_10)
- Venkatesh, J., & Shivaranjani, G. (2016). Adversity quotient profile: A robust assessment tool to measure human resilience. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, *6*(6), 412–426. DOI: 10.5958/2249-7315.2016.00219.7
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Frontiers in Public Health*, *8*, 103. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan corporate social responsibility sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, *11*(6). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4649>
- Yahaya, A., Yahaya, N., Arshad, K., Ismail, J., Jaalam, S., & Zakariya, Z. (2009). Occupational stress and its effects towards the organization management. *Journal of Social Sciences*, <https://doi.org/10.3844/jssp.2009.390.397>
- Yuwanich, N., Sandmark, H., & Akhavan, S. (2016). Emergency department nurses' experiences of occupational stress: A qualitative study from a public hospital in Bangkok, Thailand. *Work*, *53*(4), 885–897. DOI: 10.3233/WOR-152181
- Zarbova, B., & Karabeliova, S. (2018). *Stress and well-being*. Paper Conference. [https://www.researchgate.net/publication/322635070\\_Stress\\_and\\_well-being](https://www.researchgate.net/publication/322635070_Stress_and_well-being)
- Zheng, W., Kark, R., & Meister, A. L. (2018). Paradox versus dilemma mindset: A theory of how women leaders navigate the tensions between agency and communion. *The Leadership Quarterly*, *29*(5), 584–596. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.04.001>