

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN

Chardelia Penggalih¹, Netty Merdiaty², Sulistiasih³

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202210515023@mhs.ubharajaya.ac.id**Abstract**

In the midst of the increasingly competitive and changing world of work, every organization is required to be able to build a responsive and sustainable work environment so that it can create psychological well-being for employees. This study aims to determine the relationship between social support and psychological well-being in generation Z employees. The number of samples in this study was 150 people. The approach used was quantitative with a correlational design. Data were collected through a Likert scale questionnaire and the data analysis technique used the Spearman's rho correlation test with the help of JASP 0.96.0.0. The results of the study showed a significant positive relationship between social support and psychological well-being of generation Z employees with a Spearman correlation coefficient (ρ) value of 0.165 and a significance value of 0.044 which indicates significant results at the 5% level. This finding confirms that the higher the social support obtained, the higher the psychological well-being felt by the individual, although the strength of the relationship found is classified as very weak.

Keywords: Social Support, Psychological Well-being, Organization, Employees, Generation Z

Abstrak

Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan penuh perubahan, setiap organisasi dituntut untuk mampu membangun lingkungan kerja yang responsif serta berkelanjutan sehingga dapat menciptakan kesejahteraan psikologis bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi Z. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 150 orang. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan teknik analisis data menggunakan uji korelasi Spearman's rho dengan bantuan JASP 0.96.0.0. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z dengan nilai koefisien korelasi Spearman (ρ) sebesar 0,165 dan nilai signifikansi sebesar 0,044 yang menunjukkan hasil signifikan pada taraf 5%. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh, maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh individu, meskipun kekuatan hubungan yang ditemukan tergolong sangat lemah.

Article History

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagiarism Checker No 77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kesejahteraan Psikologis, Organisasi, Karyawan, Generasi Z	
--	--

1. PENDAHULUAN

Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan penuh perubahan, setiap organisasi dituntut untuk mampu membangun lingkungan kerja yang responsif dan berkelanjutan. Upaya dalam mempertahankan posisi dalam persaingan tersebut menuntut Perusahaan untuk mengelola berbagai sumber daya secara optimal (Sudiantini et al., 2023). Anggreani (2021) menegaskan bahwa setiap organisasi memiliki berbagai sumber daya yang bertindak sebagai penggerak utama kegiatan bisnisnya, di mana sumber daya manusia menjadi yang paling krusial karena manusia berperan sebagai pengelola sekaligus penggerak seluruh sumber daya lain yang dimiliki organisasi.

Pandangan ini diperkuat oleh Merdiaty et.al (Merdiaty et al., 2023) yang menegaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menjalankan aktivitas organisasi, sehingga keberadaan dan kualitas SDM tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tujuan organisasi. Dalam era persaingan kerja modern, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi salah satu indikator penting yang menentukan keberlangsungan organisasi (Shrouf et al., 2020).

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow (1943), kesejahteraan psikologis individu dapat tercapai ketika berbagai tingkat kebutuhannya terpenuhi, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan akan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan mampu menampilkan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Kesejahteraan psikologis sendiri didefinisikan sebagai kondisi Kesehatan mental yang tercermin dari rendahnya Tingkat kecemasan dan depresi, kemampuan kontrol perilaku yang baik, serta tingginya emosi positif (Pertiwi et al., 2022). Aziz et al. (2022) menemukan bahwa kesejahteraan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, mencakup aspek fisik, psikologis, sosial dan lainnya.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z saat ini merupakan populasi terbesar di Indonesia dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94 persen dari populasi. Generasi ini lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi serta lingkungan digital. Meskipun populasinya besar, generasi ini cenderung lebih rentan mengalami tekanan kerja. Hasil penelitian di Provinsi Jawa Barat mengungkapkan bahwa sekitar 67,11% responden gen Z berada pada kategori stress kerja 'netral', yang berarti individu telah merasakan tekanan namun masih dalam batas wajar, meski hal tersebut sudah dirasa mengganggu kesejahteraan psikologisnya (Triyandhiningsih & Indiyati, 2024).

Generasi Z memberi perhatian besar pada kesejahteraan psikologis karena hidup dalam situasi yang penuh tuntutan sosial, perubahan sangat cepat, dan intensitas penggunaan teknologi digital yang tinggi. Kondisi tersebut membuat gen Z lebih rentan mengalami stress, kecemasan, maupun kelelahan emosional. Dudija dan Apriliansyah (2024) mengatakan bahwa ketika individu memiliki tingkat psychological well-being yang baik, mereka biasanya menunjukkan produktivitas lebih tinggi, kreativitas yang berkembang, keterlibatan lebih kuat dalam pekerjaan, dan kemampuan menghadapi tekanan kerja dengan lebih stabil.

Salah satu faktor dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial yang diterima individu di tempat kerja. Dukungan ini bisa datang dari rekan kerja, atasan, atau bahkan dari organisasi secara keseluruhan. Millata Ibrohim et al. (2024) menyatakan bahwa dukungan sosial tidak hanya berpengaruh pada kondisi emosional dan psikologis karyawan, tetapi juga membantu individu dalam menghadapi stress dan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Dalam konteks psikologi perkembangan, Erikson (Erikson, 1994) menjelaskan bahwa individu

usia dewasa awal (sekitar 20-25 tahun) yang masuk dalam rentang usia gen Z. yang sudah bekerja berada pada tahap Intimacy vs Isolation, di mana keberhasilan membangun hubungan sosial yang bermakna sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis (Montgomery & Arnett, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis. Dewi dan Kusuma (2024) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Rahama dan Izzati (2021) juga menemukan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being karyawan. Namun penelitian Ozyer dan Polatci (2019) justru menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Perbedaan hasil ini menciptakan celah penting dalam literatur, khususnya pada konteks karyawan Generasi Z di lingkungan industri manufaktur Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui sejauh mana dukungan sosial berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa dukungan sosial memiliki peran penting bagi karyawan generasi Z yang cenderung memiliki kebutuhan pengakuan dan dukungan sosial lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

Menurut Diener (1984) kesejahteraan psikologis adalah kondisi ketika seseorang menilai hidupnya secara positif, baik dari segi perasaan maupun penilaian rasional terhadap kehidupannya. Kesejahteraan ini tercapai ketika emosi positif lebih dominan daripada emosi negatif, dan individu merasa puas dengan perjalanan hidupnya secara keseluruhan.

Teori ini kemudian dikembangkan lebih luas oleh Ryff (1989) di mana kesejahteraan psikologis merujuk pada kondisi seseorang saat mampu bersikap mandiri, memiliki pandangan positif terhadap dirinya sendiri, serta berkembang hingga mencapai tujuan hidupnya. Ryff mengkonseptualisasikan kesejahteraan psikologis melalui enam dimensi utama, yaitu: (1) penerimaan diri, (2) hubungan positif dengan orang lain, (3) otonomi, (4) penguasaan lingkungan, (5) tujuan hidup, dan (6) pertumbuhan pribadi.

Selanjutnya, Seligman (2018) mengatakan kesejahteraan psikologis adalah keadaan ketika individu mencapai tingkat keberfungsian yang optimal dan mampu menjalani kehidupan yang bermakna serta penuh pemenuhan diri. Keyes et al. (2002) menyatakan kesejahteraan psikologis sebagai sejauh mana seseorang mampu menjalankan hidupnya dengan cara yang sehat dan konstruktif tampak dari bagaimana individu menerima dirinya, membangun relasi yang baik, bersikap mandiri, menata lingkungannya, memiliki arah hidup, serta terus berkembang. Penelitian ini mengacu pada teori Ryff (1989).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis antara lain usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan dukungan sosial (Keyes et al., 2002). Dukungan dari orang lain, seperti perhatian dan penghargaan dari keluarga, teman, atau rekan kerja, sangat penting untuk kesejahteraan psikologis karena membantu orang merasa lebih dihargai, mengurangi stres, dan memberikan rasa aman serta diterima.

DUKUNGAN SOSIAL

Menurut Saroson et al. (1983) dukungan sosial menunjukkan pemberian perhatian atau kepercayaan diri yang diberikan kepada orang lain melalui dorongan dan antusiasme, dengan maksud memfasilitasi kesejahteraan individu. Zimet et al. (1988) mengartikan dukungan sosial sebagai cara seseorang menilai bahwa dirinya mendapatkan perhatian, penghargaan, serta

bantuan dari orang-orang di sekitarnya. Penilaian ini bersifat subjektif karena muncul dari keyakinan bahwa ia memiliki individu-individu yang dapat memberikan kenyamanan emosional, pertolongan nyata, dan rasa aman ketika menghadapi situasi yang menekan.

Taylor (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial merujuk pada pengalaman seseorang ketika ia merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai oleh orang lain, serta keyakinan bahwa dirinya menjadi bagian dari suatu jaringan hubungan yang saling membantu. Wills dan Cohen (1985) menambahkan bahwa dukungan sosial adalah seluruh bentuk pertolongan yang muncul dari hubungan interpersonal dan dapat membantu seseorang dalam menghadapi situasi yang menantang. Penelitian ini mengacu pada teori Zimet et al. (1988) yang membagi dukungan sosial ke dalam tiga dimensi, yaitu: (1) dukungan dari orang yang dianggap penting (Significant Other Support), (2) dukungan dari keluarga (Family Support), dan (3) dukungan dari teman (Friends Support).

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa dukungan sosial berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis. Pada pekerja jarak jauh ditemukan bahwa dukungan sosial berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis (Saputra & Hadi, 2024). Sasmita dan Santi Budiani (2025) juga menemukan adanya keterikatan yang sangat tinggi antara dukungan sosial dengan psychological well-being karyawan.

Hipotesis penelitian ini adalah: (Ha) terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z; dan (Ho) tidak terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Azwar (2017) pendekatan kuantitatif berfokus pada pengolahan data berupa angka yang diperoleh melalui proses pengukuran, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis (Y) dan variabel independen adalah dukungan sosial (X).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di sebuah perusahaan manufaktur bidang perakitan dan produksi komponen elektronik, berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (sampling jenuh) sesuai pendapat Azwar (2017) di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 150 orang dijadikan responden penelitian.

Kesejahteraan psikologis diukur menggunakan *Psychological Well-Being Scale* (PWB) yang dikembangkan oleh Ryff (1989) dan dimodifikasi merujuk pada alat ukur Humaidah dan Mulyono (2025). Skala ini terdiri dari 13 aitem valid yang mencakup enam dimensi: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Dukungan sosial diukur menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet et al. (1988) diadaptasi dan divalidasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiani dan Kristiana (2022). Skala ini terdiri dari 12 aitem valid yang mengukur tiga dimensi dukungan sosial. Kedua skala menggunakan format Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Uji validitas dilakukan melalui analisis korelasi item-total, di mana aitem dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi item-total (r_{ix}) $\geq 0,30$ (Azwar, 2012). Hasil uji validitas menunjukkan seluruh aitem PWB memiliki nilai validitas berkisar antara 0,31 hingga 0,74, dan seluruh aitem MSPSS memiliki nilai validitas berkisar antara 0,30 hingga 0,58, sehingga seluruh aitem dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan hasil nilai alpha PWB sebesar 0,895 dan MSPSS sebesar 0,826, yang keduanya tergolong reliabel.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.96.0.0. Tahap pertama adalah uji normalitas untuk menentukan apakah data menyebar normal atau tidak, karena hal ini berpengaruh pada pemilihan teknik analisis. Selanjutnya dilakukan uji linearitas untuk memastikan hubungan antara dua variabel bersifat linear. Apabila salah satu variabel tidak memenuhi asumsi normalitas, maka uji hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman's rho sebagai teknik nonparametrik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PROFIL DEMOGRAFIS RESPONDEN

Responden penelitian berjumlah 150 karyawan generasi Z. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai mean sebesar 3,07, median 3,15, dan standar deviasi 0,82. Sementara itu, variabel dukungan sosial memiliki nilai mean sebesar 4,05, median 4,21, dan standar deviasi 0,55. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara rata-rata, kesejahteraan psikologis responden berada pada kategori sedang, sedangkan dukungan sosial berada pada kategori tinggi.

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Median	Standar Deviasi
Kesejahteraan Psikologis	3,07	3,15	0,82
Dukungan Sosial	4,05	4,21	0,55

Sumber: JASP 0.96.0.0

Hasil analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat dukungan sosial maupun kesejahteraan psikologis apabila ditinjau dari gender, usia, maupun lama bekerja (seluruh nilai $p > 0,05$). Artinya, dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan bersifat merata dan tidak dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang demografis responden.

UJI NORMALITAS

Sebelum melakukan uji korelasi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data dari kedua variabel menyebar secara normal atau tidak. Hal ini penting karena jika data berdistribusi normal, maka uji korelasi Pearson (parametrik) bisa digunakan. Namun jika tidak, maka harus beralih ke uji nonparametrik seperti Spearman's rho. Karena jumlah responden lebih dari 50 orang, peneliti mengacu pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov sebagai patokan utama.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

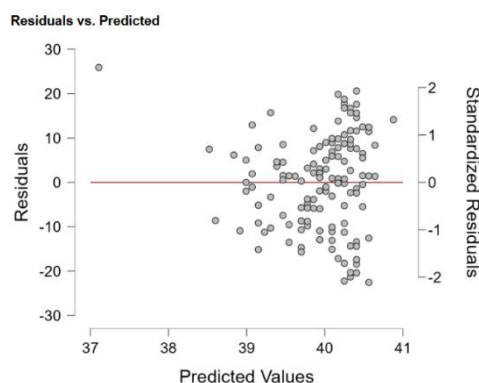
Variabel	Shapiro-Wilk (p)	Kolmogorov-Smirnov (p)	Distribusi
Kesejahteraan Psikologis (Y)	.026	.282	Normal
Dukungan Sosial (X)	< .001	< .001	Tidak Normal

Sumber: JASP 0.96.0.0

Berdasarkan tabel di atas, variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov $p = 0,282$ ($p > 0,05$), yang artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya, variabel dukungan sosial memiliki nilai $p < 0,001$ ($p < 0,05$), yang artinya data tidak berdistribusi normal. Karena salah satu variabel tidak memenuhi syarat distribusi normal, maka uji hipotesis tidak bisa menggunakan korelasi Pearson. Oleh karena itu, analisis dilanjutkan menggunakan korelasi Spearman's rho yang lebih sesuai untuk kondisi data yang tidak normal.

UJI LINEARITAS

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel dukungan sosial (X) dan kesejahteraan psikologis (Y) bersifat linear, artinya, peningkatan pada satu variabel diikuti secara konsisten oleh peningkatan variabel lainnya. Uji ini dilakukan secara visual menggunakan scatterplot Residuals vs. Predicted melalui bantuan perangkat lunak JASP.



Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu yang berulang. Pola acak seperti ini menjadi tanda bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear, sehingga asumsi linearitas dalam penelitian ini dinyatakan terpenuhi. Dengan asumsi ini terpenuhi, hasil uji korelasi yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara tepat.

KATEGORISASI VARIABEL

Berdasarkan kategorisasi skala MSPSS dengan 12 aitem valid, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden (93%) berada pada kategori tinggi, 5% pada kategori sedang, dan 3% pada kategori rendah. Ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z di perusahaan ini secara umum merasa mendapatkan dukungan sosial yang cukup baik dari lingkungan sekitarnya.

Tabel 3. Kategorisasi Dukungan Sosial (X)

Kategori	Skor	N	Persentase
Rendah	$X < 34,71$	4	3%
Sedang	$34,71 \leq X < 37,29$	7	5%
Tinggi	$X \geq 37,29$	139	93%
Total		150	100%

Sumber: JASP 0.96.0.0

Sementara itu, berdasarkan kategorisasi skala PWB dengan 13 aitem valid, diperoleh hasil bahwa 27% responden berada pada kategori tinggi, 48% pada kategori sedang, dan 25% pada kategori rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan sosial yang diterima tergolong tinggi, kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z masih berada di level sedang.

Tabel 4. Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis (Y)

Kategori	Skor	N	Persentase
Rendah	$X < 30,33$	37	25%
Sedang	$30,33 \leq X < 47,67$	72	48%
Tinggi	$X \geq 47,67$	41	27%
Total		150	100%

Sumber: JASP 0.96.0.0

UJI HIPOTESIS

Setelah uji asumsi terpenuhi, dilakukan uji hipotesis menggunakan korelasi Spearman's rho untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi Z.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Spearman's rho

Variabel	Spearman's rho (p)	p-value	Keterangan
Dukungan Sosial (X) - Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,165*	0,044	Signifikan

Sumber: JASP 0.96.0.0

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's rho, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,165 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,044 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z, sehingga hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima. Namun, kekuatan hubungan antara kedua variabel tergolong sangat lemah, yang mengindikasikan bahwa dukungan sosial bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kesejahteraan psikologis karyawan.

PEMBAHASAN

Arah hubungan yang positif dalam penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan oleh individu, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Zimet et al. (1988) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga, teman, maupun orang spesial dapat memberikan rasa nyaman, perhatian, penghargaan, serta bantuan ketika individu menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Adanya dukungan tersebut membantu individu merasa diterima dan dihargai sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya, sebagaimana dijelaskan

oleh Ryff (1989) yang mencakup aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Kurniawan dan Eva (2020) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa rantau.

Meskipun dukungan sosial memiliki kontribusi yang signifikan secara statistik terhadap kesejahteraan psikologis, besaran kontribusinya sangat lemah atau relatif kecil, sekitar 2%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan konstruk yang bersifat multidimensional dan tidak dapat dijelaskan secara tunggal hanya melalui variabel dukungan sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Maharani dan Putriani (2025) yang juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kesejahteraan psikologis mahasiswa, namun kekuatan hubungan berada pada kategori sangat lemah dikarenakan banyak faktor lain yang menjadi tolak ukur psychological well-being yang optimal, seperti gaya coping dan cara membangun hubungan positif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan generasi Z memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi, namun tingkat kesejahteraan psikologis berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan sosial, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti kemampuan mengelola stres, kondisi kerja, kepuasan kerja, kondisi ekonomi, serta pencapaian tujuan hidup. Pada karyawan Generasi Z yang masih berada pada tahap awal karier, tuntutan untuk beradaptasi dan mempersiapkan masa depan dapat menjadi sumber tekanan tersendiri. Beberapa faktor yang mungkin memengaruhi kesejahteraan psikologis lebih kuat antara lain self-esteem, regulasi emosi, dan kondisi ekonomi individu.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam menginterpretasikan hasil. Pertama, pengambilan sampel hanya dilakukan pada satu perusahaan manufaktur dengan total sampling sebanyak 150 responden, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasikan secara luas kepada seluruh populasi karyawan generasi Z di berbagai sektor industri. Kedua, metode pengumpulan data sepenuhnya menggunakan self-report melalui Google Form, yang berpotensi menimbulkan social desirability bias. Ketiga, penelitian ini tidak mengontrol variabel lain yang juga berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis seperti regulasi emosi, self-esteem, dan kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi Z ($p = 0,165$; $p = 0,044$). Namun, kekuatan hubungan tersebut tergolong sangat lemah, yang berarti kesejahteraan psikologis individu tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan sosial semata. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial tetap berperan dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z, tetapi bukan faktor yang paling dominan. Faktor-faktor internal seperti self-esteem, regulasi emosi, serta kondisi ekonomi turut berkontribusi dalam menentukan kesejahteraan psikologis individu.

Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan dukungan sosial di tempat kerja, tetapi juga memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, seperti pengelolaan beban kerja dan penciptaan iklim kerja yang sehat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kesejahteraan psikologis, seperti job insecurity, work-life balance, atau regulasi emosi, serta memperluas jumlah dan variasi sampel agar hasil penelitian lebih representatif.

DAFTAR REFERENSI

- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi SWOT : Strategi Pengembangan SDM, Strategi Bisnis, Dan Strategi MSDM (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619-629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5>
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608-616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (IV). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: a systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(1), 2-18. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Dewi, W. S., & Kusuma, M. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial dan Job Insecurity terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 111-120. <https://doi.org/10.37676/jfm.v4i1.5798>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Buletin Psikologi*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Dimas, W., Anantha, Y., & Pratiwi, E. A. (2022). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Employee Wellbeing Pada Karyawan Di PT. X Majalaya. In *Jurnal Psikologi Insight* (Vol. 6, Number 2). <https://doi.org/10.17509/insight.v6i2.64738>
- Dudija, N., & Apriliansyah, M. D. (2024). Psychological Well-Being among Generation Z employees : A Literature Review. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(08), 79-87. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v12i08.gp01>
- Elvika, R. R., & Tanjung, R. F. (2023). Analisis Strategi Coping Generasi Z: Tinjauan terhadap Emotion-Focused Coping dan Problem-Focused Coping. *Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 10, 19-31. <https://doi.org/https://doi.org/10.37064/consilium.v10i1.15334>
- Erikson, E. H. (1994). *Identity: Youth and Crisis*.
- Humaidah, A., & Mulyono, R. (2025). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v7i1.7990>
- Islam, M. (2020). Data Analysis : Types , Process , Methods , Techniques and Tools. *International Journal on Data Science and Technology*, 6(1), 10-15. <https://doi.org/10.11648/j.ijdst.20200601.12>

- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being : The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.6.1007>
- Kistianingsih, K. A., & Purwandari, E. (2020). Rasa Syukur, Dukungan Sosial, Dan Kesejahteraan Psikologis Purna Jabatan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikohumanika*, 12(2), 133-151. <https://doi.org/10.31001/j.psi.v12i2.895>
- Maharani, A., & Putriani, L. (2025). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa. *Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10, 264-275. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i3.33372>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Merdiaty, N. (2024). Linking Job Security to Psychological Well-Being Through Job Satisfaction Police. *Journal of Social Research*, 4. <https://doi.org/10.55324/josr.v3i4.1980>
- Merdiaty, N., & Aldrin, N. (2024). Research in Business & Social Science The role of job satisfaction towards burnout with well-being as a mediator. *International Journal Of Research In Business and Social Science*, 13(2), 98-106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i2.3243>
- Merdiaty, N., Putri, A. I., & Mangundjaya, W. L. (2023). *The effect of organisational commitment to organisational citizenship behaviour through meaningful work as a mediator. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(3), 196-206. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2517>
- Millata Ibrohim, Q., Muhid, A., & Arif, Z. (2024). Efektivitas Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis: Sebuah Tinjauan Literatur. *Proceedings of PsychoNutrition Student Summit*, 01(1), 108-117.
- Millisani, F., & Handayani, A. (2019). Hubungan antara Rasa Syukur dan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar di UPT Disdikpora Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula 2*, 045, 267-276. ISSN. 2720-9148
- Montgomery, M., & Arnett, J. (2020). Erikson's Young Adulthood and Emerging Adulthood Today. *Journal of Child and Youth Care Work*, 25, 206-213. <https://doi.org/10.5195/jcycw.2015.82>
- Özyer, Assoc. Prof. Dr. K., & Polatci, Assoc. Prof. Dr. S. (2017). The Effects Of Organizational and Social Support On Employees Psychological Well-Being. *International Journal of Social Sciences*, 3(3), 258-267. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.33.258267>
- Pertiwi, E. M., Suminar, D. R., & Ardi, R. (2022). Psychological Well-being among Gen Z Social Media Users : Exploring the Role of Self-Esteem , Social Media Dependency as Mediator and Social Media Usage Motives as Moderator. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(3), 204-218. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v7i2.19851>

- Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2021). Strategi Pengembangan Kualitas SDM “Generasi Millenial & Generasi Z” Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosiding Seminar Manajemen S1*, 1(November), 37-40.
- Putri, R. A., & Ninawati. (2024). The Role Of Workplace Well-Being And Psychological Capital On Innovative Work Behavior In Generation Z Employees. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*, 2(4), 46-56. <https://doi.org/10.24912/ijassh.v2i4.35713>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94-106. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i7.41818>
- Ramadhani, N. P., & Ardelia, V. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-being pada Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu. 12(03), 1144-1158. <https://doi.org/10.26740/cjpp.1144-1158>
- Robby Kurniawan, S., & Eva, N. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Rantau. *Prosiding Seminar Nasional*, 152-162.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything , or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Saputra, S., & Hadi, C. (2024). Kerja Jarak Jauh dan Dampaknya Terhadap Produktivitas serta Kesejahteraan Psikologis. *Syntax Idea*, 3(6), 1247. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i6.3910>
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing Social Support : The Social Support Questionnaire. *Journal Of Personality and Sosial Psychology*, 44(1), 127-139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Sasmita, S., & Santi Budiani, M. (2025). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Di CV.Forward Kediri. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 19(1978), 5899-5908. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i2.5871>
- Seligman, M., & Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 9760, 1-3. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Shrouf, H., Al-Qudah, S., Al Khawaldeh, K., Obeidat, A. M., & Al Rawashdeh, A. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity. *Management Science Letters*, 10(13), 3189-3196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.002>
- Sudiantini, D., Zidane, A., & Daniel. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Jurnal Ilmu Sosial*, 01(04), 1-6.

Sulistiani, W., Fajrianthi, & Febrian Kristiana, I. (2022). Validation of The Indonesian Version Of The Multidimensional Scale Of Perceived Social Support (MSPSS): A Rasch Model Approach. In *Jurnal Psikologi* (Vol. 21, Number 1). <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.89-103>

Sulistiani, W., Fajrianthi, & Kristiana, I. F. (2022). Validation Of The Indonesian Version Of The Multidimensional Scale Of Perceived Social Support (MSPSS) : A Rasch Model Approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89-103.

Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance , Dukungan Sosial , dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017-3028.

Taylor, S. E. (2011). Social Support: A Review. *The Oxford Handbook of Health Psychology*, 192-217.

Triyandhiningsih, A., & Indiyati, D. (2024). *The Effect Of Work Stres On The Performance Of Employees In Generation Z In West Java*. 11(2), 1202.

Wills, T. A., & Cohen, S. (1985). Stress , Social Support , and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2