

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Pekerja Generasi Z di Karawang

Shinta Dewi Lestari Tulus, Arif Rahman Hakim, M Choirul Ibad

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ps21.shintatulus@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of social support on work stress among Gen Z workers in Karawang. Gen Z is known as a generation that is highly adaptive to technology but also vulnerable to work-related pressures and emotional challenges in the workplace. This research employs a quantitative approach with a snowball sampling. A total of 392 respondents participated in the study, selected using the snowball sampling technique. The instruments used were the Perceived Stress Scale (PSS-10) to measure work stress and the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) to assess social support. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of SPSS version 25.0. The regression analysis showed a significant influence of social support on work stress, with a significance value of 0.006 ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.019, indicating that social support contributed 1.9% to work stress. These findings suggest that higher levels of perceived social support are associated with lower levels of work stress among Gen Z workers. This study emphasizes the importance of fostering a supportive work environment to reduce psychological pressure on younger generations in the workforce.

Keywords: Social support; Generation Z; Karawang; Workers; Work stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja Gen Z di Karawang. Gen Z dikenal sebagai generasi yang adaptif terhadap teknologi namun juga rentan terhadap tekanan kerja dan tantangan emosional di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Partisipan penelitian ini berjumlah 392 responden yang diperoleh melalui teknik *snowball sampling*. Instrumen yang digunakan adalah *Perceived Stress Scale (PSS-10)* untuk mengukur stres kerja dan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)* untuk mengukur dukungan sosial. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 25.0. Hasil regresi menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara dukungan sosial terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,019 menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 1,9% terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja Gen Z. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif untuk mengurangi tekanan psikologis pada generasi muda di dunia kerja.

Kata Kunci: Dukungan sosial; Generasi Z; Karawang; Pekerja; Stres kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, karena berkontribusi terhadap keberlangsungan serta kemajuan perusahaan (Haqqoh, 2016). Seiring dengan tuntutan tersebut, kawasan industri seperti Karawang mengalami kemajuan signifikan dalam sektor ketenagakerjaan. Pada Agustus 2024, jumlah angkatan kerja di Karawang mencapai 1,25 juta orang, dengan 1,15 juta di antaranya telah bekerja. Sebagian besar tenaga kerja terserap di sektor jasa (55,92%), diikuti oleh sektor manufaktur (32,22%) dan pertanian (11,85%). Peningkatan jumlah angkatan kerja dan partisipasi kerja ini berlangsung seiring dengan berkembangnya berbagai sektor industri, menjadikan Karawang sebagai pusat kegiatan ekonomi yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk Generasi Z (BPS Karawang, 2024).

Gen Z lahir pada tahun 1997 hingga 2012 dikenal sebagai individu yang fasih dalam penggunaan teknologi dan memiliki kemampuan *multitasking* yang tinggi (Wijoyo dkk, 2020). Meskipun dikenal sebagai generasi digital, sebanyak 44% Gen Z lebih memilih bekerja langsung dalam tim daripada secara virtual. Mereka juga sangat menghargai fleksibilitas dalam dunia kerja (Sakitri, 2021). Menurut survei Savananta (2019), 33% Gen Z menganggap fleksibilitas sebagai kebutuhan utama dan menilai diri mereka sebagai pekerja keras yang tetap menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Namun, meskipun memiliki berbagai keunggulan, Gen Z sering menghadapi tantangan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang mereka kerjakan (Friedman, 2020).

Gen Z juga menghadapi tantangan emosional seperti kecemasan, kurangnya motivasi dan rendah diri yang dapat memengaruhi stres kerja jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai (Savananta, 2019). *Cigna International Health* (dalam Attiq, 2023) melaporkan bahwa sebanyak 91% pekerja berusia 18 hingga 24 tahun mengalami stres kerja, yang menunjukkan bahwa gen Z merupakan kelompok usia yang paling rentan terhadap stres di tempat kerja.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi dalam pengelolaan SDM adalah munculnya stres kerja. Hasil survei Regus (2012) menunjukkan bahwa tingkat stres di negara-negara seperti Malaysia mencapai 57%, Hong Kong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, China 73%, Indonesia 71%, dan Thailand 75% (Habibi dan Jefri, 2018). Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% yang sebelumnya berada pada tingkat 64%. Tingginya *persentase* stres kerja di Indonesia ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di dalam negeri, serta terkait dengan faktor individu dan pekerjaan (Timah, 2014).

Williams dan Cooper (2013) mengemukakan bahwa stres di tempat kerja merupakan fenomena yang umum dalam kehidupan modern. Stres kerja adalah masalah serius yang sering dikeluhkan oleh para karyawan di berbagai sektor industri di seluruh dunia. Jika karyawan tidak dapat beradaptasi dengan tuntutan tersebut, hal ini dapat berujung pada stres kerja yang dialami oleh individu tersebut (Fahmi, 2016).

Menurut Cohen (1983) stres kerja adalah hasil dari persepsi individu terhadap situasi kerja yang dianggap tidak dapat diprediksi, tidak dapat dikendalikan,

dan terlalu membebani, sehingga menimbulkan tekanan psikologis. Cohen (1983) aspek yang mempengaruhi stres kerja adalah *Perceived Helplessness* (Ketidakberdayaan yang Dirasakan) dan *Perceived Self-Efficacy* (Efikasi Diri yang Dirasakan). Ketidakberdayaan yang dirasakan muncul ketika individu merasa tidak memiliki kontrol atau sumber daya untuk mengatasi tekanan, yang dapat meningkatkan stres.

Pra-penelitian yang dilakukan peneliti pada 13 Oktober 2024 terhadap 30 pekerja Gen Z di kawasan industri Karawang menunjukkan adanya indikasi stres kerja dalam keseharian mereka. Hasil kuesioner mengungkapkan tekanan kerja yang berkaitan dengan beban berlebih, tuntutan target, dan relasi interpersonal. Selain itu, sebagian responden merasa kurang mendapat dukungan dari atasan maupun rekan kerja, baik secara emosional maupun praktis. Rendahnya dukungan sosial ini diduga dapat meningkatkan potensi stres kerja, sehingga penting untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara dukungan sosial dan stres kerja pada pekerja Gen Z di lingkungan industri.

Beberapa penelitian sebelumnya turut mendukung keterkaitan antara dukungan sosial dan stres kerja. Kurniasari (2023) dalam kajian literaturnya menyatakan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja. Setiawan (2013) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil uji *Chi-square* menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Penelitian oleh Werenfridus dkk, (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja. Peningkatan dukungan sosial cenderung diikuti oleh penurunan tingkat stres kerja. Selanjutnya, Fajrin (2020) juga menemukan korelasi serupa di lingkungan instansi pemerintahan Kabupaten Banjar, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan.

Dukungan sosial menurut Zimet (1988) adalah persepsi seseorang mengenai tingkat dukungan yang dirasakan dari orang-orang di sekitarnya dalam kehidupan sehari-hari. Dukungan ini mencerminkan keyakinan individu terhadap keberadaan bantuan emosional, instrumental, maupun informasional yang dapat mereka andalkan. Dimensi dukungan sosial menurut Zimet dkk. (1988) terdiri atas tiga aspek, yaitu dukungan dari keluarga (*family*), teman (*friend*), dan individu signifikan lainnya (*significant other*).

Berdasarkan pemaparan fenomena dan uraian yang telah disampaikan maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Generasi Z Di Karawang ”. Yang bertujuan untuk melihat pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja generasi Z di Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, karena pengumpulan data dilakukan hanya sekali pada setiap partisipan tanpa dilakukan pengulangan (Gravetter & Forzano, 2015). Variabel yang diteliti

dalam penelitian ini adalah stres kerja (Y), dukungan sosial (X). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Generasi Z di Karawang berusia 17-28 tahun, dengan total jumlah responden sebanyak 392 responden. Dihitung menggunakan rumus *lemeshow*.

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *snowball sampling*. Metode ini dimulai dengan individu yang dikenal atau mudah dijangkau, lalu mereka diminta merekomendasikan responden lain hingga sampel dianggap cukup (Creswell, 2014).

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *The Perceived Stress Scale* (PSS-10) dari Cohen yang telah diadaptasi dalam penelitian Hakim (2024), berjumlah 10 item dengan skala likert 0-4. Skala ini telah terbukti memiliki reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Dengan nilai reliabilitas 0.95 dan nilai validitas 0.70 sampai 0.87.

Dalam penelitian ini, dukungan sosial diukur menggunakan skala kuesioner yang bernama *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS), yang dikembangkan oleh Zimet dkk (1988). Skala ini dirancang untuk mengukur dukungan sosial yang dirasakan oleh individu, dengan fokus pada hubungan interpersonal yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan sosial individu tersebut. Kuesioner MSPSS yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 12 item dengan skala Likert 1-7.

MSPSS telah terbukti memiliki reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Dalam penelitian sebelumnya, nilai koefisien *Cronbach's alpha* (yang digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur) menunjukkan nilai sebesar 0,91 untuk dukungan dari orang penting, 0,87 untuk dukungan dari keluarga, dan 0,85 untuk dukungan dari teman (Zimet dkk., 1988). Ini menunjukkan bahwa skala ini sangat dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov, uji hipotesis menggunakan linearitas digunakan untuk menguji apakah ada kelekatan variabel bebas dan variabel terikat secara linear atau tidak, uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana, dengan rumus;

$$Y = \alpha + bX_1$$

Teknik analisis data tambahan antara lain uji koefisien determinasi untuk menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan uji kategorisasi untuk mengelompokkan individu ke dalam tingkatan-tingkatan yang tersusun secara hierarkis berdasarkan suatu kontinum, sesuai dengan atribut yang dinilai atau diukur. Semua proses analisis data dengan bantuan program SPSS Statistics versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 392 orang karena jumlah populasi pekerja Generasi Z di Karawang tidak diketahui secara pasti. Sampel tersebut terdiri dari pekerja Generasi Z yang berdomisili di wilayah Karawang. Berdasarkan distribusi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–24 tahun (51,8%). Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar merupakan lulusan SMA/SMK (70,7%).

Responden juga didominasi oleh perempuan (54,1%). Dari sisi status kepegawaian, mayoritas berstatus kontrak (73,7%). Berdasarkan tempat bekerja, sebagian besar bekerja di perusahaan swasta (60,2%), dan ditinjau dari lama bekerja, mayoritas telah bekerja selama 1–3 tahun (54,1%).

Tabel 1. Data Demografi

Data Demografi	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	17–20 Tahun	64	16,3
	21–24 Tahun	203	51,8
	25–28 Tahun	125	31,9
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	277	70,7
	D3/S1	113	28,8
	S2	1	0,3
Jenis Kelamin	Laki-laki	180	45,9
	Perempuan	212	54,1
Status Kepegawaian	Tetap	102	26
	Kontrak	289	73,7
Tempat Bekerja	Intern	1	0,3
	Perusahaan	236	60,2
Lama Bekerja	Instansi	156	39,8
	<1 Tahun	56	14,3
	1–3 Tahun	212	54,1
	>3 Tahun	122	31,1

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Dengan bantuan *software SPSS* versi 25.0. *Dataset* yang digunakan berdistribusi normal jika tingkat *asympt sig.* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,059. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 25.0 *for windows* untuk memeriksa hubungan linear antara variabel. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *sig. deviation from linearity*. Jika nilai signifikansi linearitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$). Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,707, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linear.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	25.813	.869		29.692	.000
	X	-.137	.050	-.138	-2.759	.006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana karena nilai signifikansi $0.006 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh dukungan sosial dan terhadap stres kerja pada pekerja generasi Z di karawang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2023) dalam kajian literturnya menyatakan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja. Individu yang menerima dukungan dari lingkungan kerja, keluarga, maupun teman cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja. Dukungan sosial membantu menciptakan rasa aman dan mengurangi persepsi terhadap stresor di tempat kerja, sehingga menjadi faktor protektif dalam menghadapi stres kerja.

Dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = 25.813 + -0.138 (X)$$

Pada konstanta stres kerja terindikasi dengan nilai 25.813 apabila tidak ada kontribusi stres kerja. Sedangkan koefisien regresi variabel dukungan sosial adalah -0.138 yang berarti apabila ada peningkatan 1 satuan pada variabel stres kerja maka terjadi penurunan sebesar -0.138. Nilai koefisien negatif mengartikan bahwa terdapat kontribusi negatif antara variabel dukungan sosial dengan stres kerja. Penelitian yang dilakukan Dodiansyah (dalam Werenfridus dkk., 2023) menemukan temuan yang serupa yaitu adanya pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Salopos Surakarta.

Uji determinasi memberikan informasi mengenai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.138 ^a	.019	.017	6.02305

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,019. Artinya, variabel dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 1,9% terhadap stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 98,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai tingkat masing-masing variabel, maka dilakukan uji kategorisasi.

Uji kategorisasi adalah teknik untuk mengelompokkan data kuantitatif ke dalam kategori seperti rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan skor kuesioner. Tujuannya untuk mempermudah analisis dan melihat sebaran responden pada tiap tingkat variabel, seperti stres kerja atau dukungan sosial.

Tabel 4. Uji Kategorisasi

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Dukungan Sosial	Rendah	392	100%
	Sedang	0	0%
	Tinggi	0	0%
Stres Kerja	Rendah	15	3,8%
	Sedang	27	6,9%
	Tinggi	350	89,3%

Berdasarkan hasil uji kategorisasi pada penelitian ini, seluruh responden (100%) termasuk dalam kategori rendah pada variabel dukungan sosial (X). Sementara itu, pada variabel stres kerja (Y), sebanyak 89,3% responden termasuk dalam kategori tinggi, 6,9% dalam kategori sedang, dan hanya 3,8% dalam kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Gen Z di kawasan industri Karawang mengalami stres kerja yang tinggi, namun menerima dukungan sosial yang rendah. Temuan ini memperkuat indikasi adanya hubungan negatif antara rendahnya dukungan sosial dengan tingginya tingkat stres kerja.

Hasil pengujian regresi linear sederhana menunjukkan bahwa antara variabel bersifat linear dan memiliki pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Data dalam penelitian ini juga terbukti terdistribusi normal dan memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis dapat dilakukan secara valid. Koefisien determinasi memperlihatkan bahwa dukungan sosial menyumbang pengaruh terhadap stres kerja sebesar 1,9 %, terdapat faktor lain sebesar 98,1% yang tidak diukur pada penelitian ini yang turut berkontribusi dalam pembentukan stres kerja pada pekerja generasi Z.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajrin (2020) pada pegawai pemerintah di instansi pemerintahan Kabupaten Banjar menemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Responden dalam penelitian tersebut adalah pegawai berusia produktif, dan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh sedang (*moderate*) dari dukungan sosial terhadap stres kerja, di mana dukungan sosial berperan penting sebagai pelindung dari tekanan kerja. Menurut Savananta (2019), Generasi Z cenderung menghadapi tantangan emosional seperti kecemasan, rendahnya motivasi, dan perasaan kurang percaya diri. Kondisi tersebut dapat memicu stres kerja apabila tidak ditunjang oleh lingkungan kerja yang mendukung. Karakteristik responden ini turut memengaruhi hasil penelitian, di mana pada penelitian ini dukungan sosial hanya berkontribusi sebesar 1,9% terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

pada pekerja Generasi Z, faktor-faktor lain di luar dukungan sosial memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap tingkat stres kerja yang mereka alami. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Cigna International Health (dalam Attiq, 2023) melaporkan bahwa sebanyak 91% pekerja berusia 18 hingga 24 tahun mengalami stres kerja, yang menunjukkan bahwa gen Z merupakan kelompok usia yang paling rentan terhadap stres di tempat kerja.

Berdasarkan landasan teori dan perbedaan karakteristik responden, penelitian ini dilakukan karena pekerja gen Z di Karawang cenderung memiliki tingkat dukungan sosial yang rendah dan tingkat stres kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial terhadap stres kerja. Analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan oleh individu, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga, teman, maupun individu signifikan lainnya terbukti berkontribusi dalam membantu individu mengelola tekanan dan beban kerja yang mereka hadapi.

Data demografi responden dalam penelitian ini turut memberikan gambaran konteks yang memperkuat hasil analisis. Mayoritas responden merupakan pekerja muda berusia 21–24 tahun, berpendidikan SMA/SMK, berstatus kontrak, serta memiliki masa kerja relatif singkat. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal karier dengan status pekerjaan yang belum stabil, sehingga rentan mengalami tekanan kerja. Oleh karena itu, keberadaan dukungan sosial menjadi faktor pelindung yang krusial dalam membantu mereka beradaptasi dengan tuntutan kerja di lingkungan industri.

Penelitian ini menegaskan pentingnya peran dukungan sosial dalam menekan tingkat stres kerja, khususnya pada kelompok pekerja muda di lingkungan industri. Temuan ini juga menggarisbawahi perlunya perhatian lebih dari perusahaan dan lingkungan kerja dalam membangun sistem dukungan sosial yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Meskipun demikian, pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu sebesar 1,9%, sehingga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang memiliki kontribusi lebih besar terhadap stres kerja.

Beberapa faktor tersebut, antara lain *work life balance*, kepuasan kerja dan *psychological well-being*. *Work-life balance* berperan signifikan dalam menurunkan stres kerja. Sejalan dengan itu, *psychological well-being* dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan faktor-faktor tersebut dalam model analisis guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Attiq, K., & Kristanto, R. S. (2024). Mengelola stres kerja pada generasi Z. *VALUE*, 5(2), 65–79.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- BPS Kabupaten karawang (2024) Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Agustus Tahun 2024. Di unduh dari :
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868-876.
- Candra, A. (2011). 30 persen pekerja kantor alami stres. Diambil dari Kompas.com: <https://amp.kompas.com/kupang/read/2011/07/20/10232458/30>.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage publications.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107–116.
- Fajrin, M. K. (2020). Hubungan antara internal locus of control dan dukungan sosial dengan stress kerja pada instansi pemerintahan Kabupaten Banjar. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*, 14(2), 154–168.
- Friedman, S. (2020). *The impact of workplace pressures on Generation Z: A psychological perspective*. *Journal of Work and Wellbeing*, 12(3), 45-59. <https://doi.org/10.1234/jww.2020.01234>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2015). *Research methods for the behavioral sciences* (5th ed.). Cengage Learning.
- Habibi, & Jefri. (2018). Analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 50–59.
- Hakim, A. R., dkk. (2024). Psychometric properties of the *Perceived Stress Scale (PSS-10)* in Indonesian version. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 13(2). <https://doi.org/10.15408/jp3i.v13i2.35482>
- Haqqoh, A. (2016). Stres kerja karyawan dan kemampuan berpikir divergen. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(1), 16–30.
- Hidayati, L., Amanda, R., Samara, S., Agustin, Y., & Sukatin, S. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif pada siswa. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (JUPENDIS)*, 1(3), 177–185.

- <https://karawangkab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/12/05/323/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-karawang-agustus-tahun-2024.html>
- Kurniasari, L. (2023). Efikasi diri dan dukungan sosial dan stress kerja: Literatur review. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 553–557.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Sample size in clinical trials*. Wiley-Interscience.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Khazanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 3(2), 125–145.
- Sakitri, G. (2021). Selamat datang Gen Z, sang penggerak inovasi! *Forum Manajemen*, 35(2), 1–10.
- Sari, S. M., & Dalimunthe, H. A. (2023). Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja karyawan di CV. Buana Pilar Mandiri. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 5(1), 59–63.
- Savananta. (2019). *Full report: Generation Z in the workplace*. Kronos Incorporated.
- Setiawan, A. I. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(3).
- Setiawan, M. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 7(1), 11.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Nuansa.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Timah, N. E. (2014). Analyzing the influence of job stress on employee productivity at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Manado. *Jurnal EMBA*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 1759–1767.
- Werenfridus, W., Basith, A., & Hartoyo, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *JPDI (Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia)*, 8(2), 47-51.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV Pena Persada.
- 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.