

**PENGARUH *JOB STRESS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* KARYAWAN
GENERASI Z DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Mailena Lemansyah

11020121090

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini berdasarkan pengajuan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator” merupakan sebuah karya orisinil guna mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini tidak pernah ditulis ataupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis menjadi acuan dalam naskah ini serta yang telah disebut di dalam daftar pustaka.

Surabaya, 20 April 2025



Mailena Lemansyah

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi

**PENGARUH *JOB STRESS* TERHADAP *JOB SATISFACTION*
KARYAWAN GENERASI Z DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR**

Oleh

MAILENA LEMANSYAH

11020121090

Telah Disetujui untuk diajukan pada Skripsi

Surabaya, 16 Juni 2025



Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog
NIP. 197609222009122001

SKRIPSI

**PENGARUH *JOB STRESS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* KARYAWAN
GENERASI Z DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL
MODERATOR**

Yang disusun oleh
Mailena Lemansyah
11020121090

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 18 Juni 2025



Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr.Phil Khoirun Ni'am
NIP.197007251996031004

Susunan Tim Penguji
Penguji I

Soffy Balgtes, M.Psi., Psikolog
NIP. 197609222009122001

Penguji II

Dr. Lufiana Hamany Utami, S.Pd, M.Si
NIP. 197602272009122001

Penguji III

Dr. Malikhah, Sag., M.Psi
NIP. 197203122009122001

Penguji IV

Linda Prasetyaning Widayanti, M.Kes
NIP. 198704172014032



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mailena Lemansyah
NIM : 11020121090
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan
E-mail address : meiannalemansyah85@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh *Job Stress* dan *Job satisfaction* Terhadap Karyawan Generasi Z dengan *Social Support*
Sebagai Variabel Moderasi.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 5 Agustus 2025

Penulis

(Mailena Lemansyah)

INTISARI

Generasi Z kini telah berada dalam usia 17-27 tahun telah mendominasi 60% populasi Indonesia menghadapi tantangan unik di dunia kerja, termasuk tingginya tingkat stres kerja dan kebutuhan akan dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, peran dukungan sosial sebagai pendorong kepuasan kerja, dan efektivitasnya sebagai moderator hubungan stres kerja-kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif terhadap 308 karyawan Generasi Z di Indonesia dengan teknik *purposive sampling*, dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) melalui SPSS versi 27. Temuan menunjukkan: (1) Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0.116$, $p=0.025$); (2) Dukungan sosial menjadi pendorong utama kepuasan kerja ($\beta = 0.686$, $p=0.000$; $R^2=56.1\%$); (3) Dukungan sosial tidak memoderasi hubungan stres kerja-kepuasan kerja (koef. interaksi = -4.58 , $p=0.918$) dan tidak mengurangi stres kerja secara langsung ($\beta = -0.002$, $p=0.718$) karena karakteristik Generasi Z yang mandiri, dominasi stresor organisasional, dan ketidakcocokan jenis dukungan. Implikasi penelitian menekankan perlunya organisasi beralih dari dukungan sosial konvensional ke reduksi stresor struktural (penyesuaian beban kerja, sistem apresiasi) dan pengembangan dukungan berbasis digital (*peer mentoring* aplikatif, pelatihan *coping* mandiri) yang selaras dengan karakter Generasi Z.

Kata kunci : kepuasan kerja, stres kerja, dukungan sosial, karyawan generasi Z

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

Generation Z, now aged 17-27 years and constituting 60% of Indonesia's population, faces unique challenges in the workplace, including high levels of job stress and demands for work-life balance and self-development. This study aims to analyze: (1) the effect of job stress on job satisfaction, (2) the role of social support as a driver of job satisfaction, and (3) its effectiveness as a moderator of the job stress-job satisfaction relationship among Generation Z employees. Using a quantitative survey method, data were collected from 308 Generation Z employees in Indonesia through purposive sampling and analyzed via multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) in SPSS v27. Key findings reveal: (1) Job stress has a significant negative effect on job satisfaction ($\beta = -0.116$, $p=0.025$); (2) Social support is the primary driver of job satisfaction ($\beta = 0.686$, $p=0.000$; $R^2=56.1\%$); (3) Social support does not moderate the job stress-job satisfaction relationship (interaction coefficient = $-4.586E-06$, $p=0.918$) nor directly reduce job stress ($\beta = -0.002$, $p=0.718$), attributable to Generation Z's self-reliant characteristics, dominance of organizational stressors, and mismatched support types. The implications emphasize organizations' need to shift from conventional social support to structural stressor reduction (workload adjustment, recognition systems) and develop digital-based support (applied peer mentoring, self-coping training) aligned with Generation Z's traits.

Keywords : job satisfaction, job stress, social support, and Generation Z employees

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

COVER.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
<u>HALAMAN PENGESAHAN</u>	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
INTISARI.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
a. Bagi Penulis.....	5
b. Bagi Perusahaan	5
c. Bagi Universitas	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	8
1. Definisi dan Pengertian Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	8
2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	9
3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	11
B. Stres Kerja (<i>Job Stress</i>)	12
1. Definisi dan Pengertian Stres Kerja (<i>Job Stress</i>)	12
2. Faktor-Faktor Stres Kerja (<i>Job Stress</i>).....	12
3. Indikator-Indikator Stres Kerja (<i>Job Stress</i>)	15
C. Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>)	15
1. Definisi dan Pengertian Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>)	15
2. Faktor-Faktor Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>).....	16

3. Indikator-Indikator Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>)	17
D. Hubungan Antara Variabel.....	17
E. Landasan Teoritis.....	19
F. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Variabel Dan Definisi Operasional	21
1. Variabel Penelitian	21
2. Definisi Operasional Penelitian.....	21
B. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	22
1. Populasi dan Sampel Penelitian	22
2. Teknik Sampling Penelitian	23
C. Teknik Pengumpulan Data	24
1. Metode Pengumpulan Data.....	24
2. Instrumen Penelitian.....	25
D. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	30
1. Uji Validitas	30
2. Uji Reabilitas.....	32
E. Teknik Analisis Data	33
1. Analisis Deskriptif.....	33
2. Uji Asumsi Klasik	34
3. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Subjek	42
2. Deskripsi Variabel dan Reliabilitas Data	47
3. Deskripsi Kategorisasi Variabel	60
4. Deskripsi Tabulasi Silang.....	61
5. Hasil Uji Hipotesis	87
E. PEMBAHASAN.....	90
BAB V PENUTUP.....	96
A. KESIMPULAN	96
B. SARAN.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blueprint Variabel Kepuasan Kerja	26
Tabel 2 Indikator Dimensi Kepuasan Kerja	26
Tabel 3 Blueprint Skala Stres Kerja	27
Tabel 4 Indikator Dimensi Stres Kerja	28
Tabel 5 Blueprint Skala Dukungan Sosial	29
Tabel 6 Indikator Dimensi Dukungan Sosial	29
Tabel 7 Hasil Uji Validitas alat ukur Kepuasan Kerja	30
Tabel 8 Hasil Uji Validitas alat ukur Stres Kerja	31
Tabel 9 Hasil Uji Validitas alat ukur Dukungan Sosial	31
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas	32
Tabel 11 Kriteria Penilaian Skala Pengukuran	34
Tabel 12 Hasil Uji Normalitas	35
Tabel 13 Hasil Uji Multikolinearitas	37
Tabel 14 Hasil Uji Heterokedastisitas	38
Tabel 15 Hasil Uji Linear	39
Tabel 16 Rumus Kategorisasi Variabel	60
Tabel 17 Kategori Variabel Kepuasan Kerja	60
Tabel 18 Kategori Variabel Stres Kerja	60
Tabel 19 Kategori Variabel Dukungan Sosial	61
Tabel 20 Tabulasi Silang Kelompok Usia dan Tingkat Kepuasan Kerja	61
Tabel 21 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Tingkat Kepuasan Kerja	62
Tabel 22 Tabulasi Silang pendidikan terakhir dan Tingkat Kepuasan Kerja	63
Tabel 23 Tabulasi Silang status perkawinan dan Tingkat Kepuasan Kerja	64
Tabel 24 Tabulasi Silang Domisili dan Tingkat Kepuasan Kerja	64
Tabel 25 Tabulasi Bidang Pekerjaan dan Tingkat Kepuasan Kerja	66
Tabel 26 Tabulasi Silang Durasi Bekerja dan Tingkat Kepuasan Kerja	68
Tabel 27 Tabulasi Silang Jabatan dan Tingkat Kepuasan Kerja	69
Tabel 28 Tabulasi Silang Usia dan Tingkat Stres Kerja	70

Tabel 29 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Tingkat Stres Kerja	71
Tabel 30 Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dan Tingkat Stres Kerja	71
Tabel 31 Tabulasi Silang Status Perkawinan dan Tingkat Stres Kerja	72
Tabel 32 Tabulasi Silang Domisili dan Tingkat Stres Kerja	73
Tabel 33 Tabulasi Silang Bidang Pekerjaan dan Tingkat Stres Kerja	74
Tabel 34 Tabulasi Silang Durasi Bekerja dan Tingkat Stres Kerja	76
Tabel 35 Tabulasi Silang Jabatan dan Tingkat Stres Kerja	77
Tabel 36 Tabulasi Silang Usia Dan Tingkat Dukungan Sosial	78
Tabel 37 Hasil Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dan Tingkat Dukungan Sosial	79
Tabel 38 Hasil Tabulasi Silang Pendidikan Dan Tingkat Dukungan Sosial	79
Tabel 39 Tabulasi Silang Status Perkawinan dan Tingkat Dukungan Sosial	80
Tabel 40 Hasil Tabulasi Silang Domisili Dan Tingkat Dukungan Sosial	81
Tabel 41 Hasil Tabulasi Silang Bidang Pekerjaan Dan Tingkat Dukungan Sosial	83
Tabel 42 Tabulasi Silang Durasi Bekerja Dan Tingkat Dukungan Sosial	85
Tabel 43 Tabulasi Silang Kategori Jabatan Dan Tingkat Dukungan Sosial	86
Tabel 44 Hasil Analisis Uji Linier Berganda	87
Tabel 45 Hasil Analisis Uji Nilai F	88
Tabel 46 Hasil Uji Koefisien Determinasi Uji F	89
Tabel 47 Hasil Uji Moderasi MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	89

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

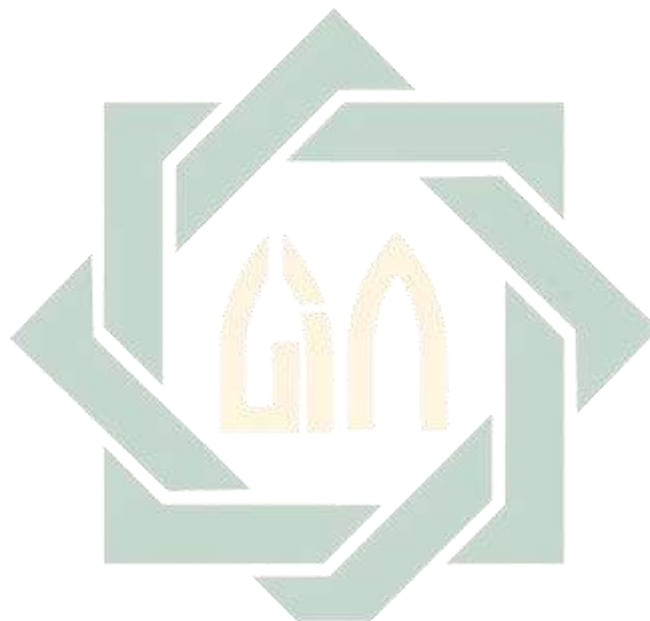
Gambar 1 Kerangka Teoritis	19
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-P Plots	36
Gambar 3 Hasil Deskripsi Data Berdasarkan Usia	42
Gambar 4 Hasil Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar 5 Hasil Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Gambar 6 Hasil Deskripsi Data Berdasarkan Status Perkawinan	44
Gambar 7 Hasil Deskripsi Data Berdasarkan Durasi Bekerja	44
Gambar 8 Hasil Deskripsi Data Berdasarkan Domisili	45
Gambar 9 Hasil Deskripsi Data Berdasarkan Bidang Pekerjaan	46



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Blue Print</i>	103
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Rater.....	106
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian.....	107
Lampiran 4 <i>Informed Consent</i>	108
Lampiran 5 Tabulasi Data	109
Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel.....	120



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/Al-Kalam.V10i1.10032>
- American Psychological Association. (2022). *Gen Z More Likely To Report Mental Health Concerns*.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Ayu, M. R., Melati, S., & Barus, G. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Rantau (Studi Deskripsi Korelasi Pada Mahasiswa Baru Angkatan 2023 Prodi Bk Universitas Sanata Dharma Yogyakarta). *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 1(4), 74–85. <https://doi.org/10.62383/Edukasi.V1i3.615>
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Budiman, A., & Tan, P. (2022). Social Support And Job Stress In Indonesian Startups. *Asian Journal Of Social Psychology*, 25(3), 45–60.
- Budiman, Y., & Pattyranie Tan, P. H. (2022). The Influence Of Job Stress, Job Satisfaction & Organizational Commitment Towards Turnover Intention For Millennials And Generation Z Employees In Internet Companies In Indonesia. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2438–2443.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, And The Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Dahmiri, W. R. (2019). Analisis Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Pada Kantor Bupati Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(2), 13–21. <https://doi.org/10.22437/Jmk.V8i2.7778>
- Deloitte. (2022). *2024 Gen Z And Millennial Survey: Living And Working With Purpose In A Transforming World*.

- Dewi., C. N. C., I Wayan Bagia, & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dolot, A. (2018). New Trends In Management The Characteristics Of Generation Z. *E- Mentor*, 2(2), 44–50.
- Elferida J, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2).
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia.
- Febriyan Muliany, & Et Al. (2024). Dampak Stres Kerja, Dukungan Sosial, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(11), 5475–5486. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V5i11.5854>
- Ghani, M. A., & Muttaqiyathun, A. (2023). Work Life Balance Model, Work Stress And Performance Of Millennial Generation Online Taxibike Drivers. *International Journal Of Social Service And Research*, 3(3). <https://doi.org/10.46799/Ijssr.V3i3.318>
- Gibson J, Ivancenvich M, & Donely Jh. (2000). *Organization: Structure, Processes, Behaviour*. Business Publication.Inc.
- Goodstats. (2024). *Lebih Dari Setengah Gen Z Puas Dengan Pekerjaannya*.
- Handayani, A. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Insan*, 3(3), 11.
- Herzberg, F. (1993). *Motivation To Work (1st Ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>
- Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Lee, J.-H. (2020). The Effect Of Self-Efficacy On Job Performance Through Creativity: The Moderating Roles Of Customer Incivility And Service Scripts. *Asia Pacific Journal Of Marketing And Logistics*, 33(3), 888–905. <https://doi.org/10.1108/APjml-03-2019-0138>
- Kusniyati, T. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Tk Di Kecamatan Panjatan Kulon Progo*. 538–545. <http://scholar.google.com/>

- Kusuma Putri, P. (2024). Gen Z Di Dunia Kerja: Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 4, Issue 1).
- Lestari, S. ., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213–229. <https://doi.org/10.34005/Kinerja.V3i02.1548>
- Lever. (2022). *The State Of Internal Mobility And Employee Retention Report February 2022*.
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Enzovani, S. (2024). *Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pt. Budi Berlian Sejahtera* (Vol. 5, Issue 0).
- Lu, M.-H., Wang, G.-H., Lei, H., Shi, M.-L., Zhu, R., & Jiang, F. (2018). Social Support As Mediator And Moderator Of The Relationship Between Parenting Stress And Life Satisfaction Among The Chinese Parents Of Children With Asd. *Journal Of Autism And Developmental Disorders*, 48(4), 1181–1188. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3448-y>
- Maulidina Fahada. (2024). Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4).
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–76.
- Moeller, C., & Chung-Yan, G. A. (2013). Effects Of Social Support On Professors' Work Stress. *International Journal Of Educational Management*, 27(3), 188–202. <https://doi.org/10.1108/09513541311306431>
- Muliany, F., Wahyu Utami, T., Bailatul Nur Avian, Z., Salabi, A., Ismail, N., Sehati Indonesia, U., Syahada Padangsidimpuan, U., Tinggi Ilmu Ekonomi Ieu, S., Antasari Banjarmasin, U., & Bangsa, M. (2024). *Dampak Stres Kerja, Dukungan Sosial, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 5, 5475.

- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Analysis Of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, And Work Environment To Employee Satisfaction. *Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Putu, N., Dewi, E. L., Salit, I. G., & Netra, K. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali*. 4(7), 1933–1948.
- Rahmawati, Meylin, & Irwana. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, Xi(2).
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>
- Sosial, D., Bantuan Menghadapi, S., Ibda, F., & Ar-Raniry Banda Aceh, U. (2023). *Dukungan Sosial: Sebagai Bantuan Menghadapi Stres Dalam Kalangan Remaja Yatim Di Panti Asuhan Fatimah Ibda* (Vol. 12, Issue 02).
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2021). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Sutarto Wijono. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Kencana.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di Dki Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V7i2.1236>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction And Performance Among Millennial And Gen Z Employees:

- A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398.
<https://doi.org/10.33019/Society.V10i2.464>
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Mbia*, 21(3), 246–262.
<https://doi.org/10.33557/Mbia.V21i3.1777>
- Wexley, & Yukl. (1992). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personil*. Pt. Rineka Cipta.
- Yener Et Al. (2021). *The Effects Of Job Satisfaction On Work Engagement: A Study Using Msq Short Form*.
- Yener, S., Arslan, A., & Kilinç, S. (2021). The Moderating Roles Of Technological Self-Efficacy And Time Management In The Technostress And Employee Performance Relationship Through Burnout. *Information Technology & People*, 34(7), 1890–1919. <https://doi.org/10.1108/Itp-09-2019-0462>
- Yuda, G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bagian Hatchery Pt. Charoen Pokphan Jaya Farm). *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 87, 87–100.
- Yumiko. (2024). Stress Kerja, Efikasi Diri, Dan Keseimbangan Kehidupan Bekerja Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesenjangan Usia Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8, 430–422.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A