

Pengaruh *Occupational Stress* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Millennial PT.X

Dara Mazaya Russartiyani *, Temi Damayanti Djamhoer

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

mazayadara@gmail.com, temidamayanti@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of occupational stress on work engagement in millennial generation employees. Occupational stress is defined as pressure that arises because job demands exceed employee abilities, with five main dimensions: responsibility pressure, quality concern, interpersonal conflict, role conflict, and work load. Work engagement is defined as a positive condition of employee attitudes and behavior in carrying out their work, with three main dimensions, namely: vigor, dedication, and absorption. Millennials are the main focus because of their unique characteristics, such as a tendency towards work flexibility, dependence on technology, and high expectations of work-life balance that make them vulnerable to stress. The method used in this research is a quantitative method with a non-experimental causality design involving 316 employees with staff positions at PT X, specifically in the TV and Video division. Data were obtained through a questionnaire using The Occupational Stress Scale measuring instrument for occupational stress, and a measuring instrument developed by Widarnandana (2019), based on the theory formulated by Schaufeli & Bakker (2004) for work engagement. Data were analyzed using simple regression techniques through the SPSS program. The findings of this study indicate that there is no significant influence between occupational stress and work engagement. The results of hypothesis testing show a calculated t value of 0.078 with a p value of 0.938

Keywords: *Occupational Stress, Work Engagement, Generasi Millennial.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh occupational stress terhadap work engagement pada karyawan generasi millennial. Occupational stress didefinisikan sebagai tekanan yang muncul karena tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, dengan lima dimensi utama : responsibility pressure, quality concern, interpersonal conflict, role conflict, dan work load. Work engagement didefinisikan sebagai kondisi positif sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dengan tiga dimensi utama yaitu: vigor, dedication, dan absorption. Generasi millennial menjadi fokus utama karena karakteristik unik mereka, seperti kecenderungan terhadap fleksibilitas kerja, ketergantungan pada teknologi, dan ekspektasi tinggi terhadap work life balance yang menjadikan mereka rentan mengalami stres. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan rancangan kausalitas non eksperimental yang melibatkan 316 karyawan dengan posisi staff di PT. X, khususnya di divisi TV dan Video. Data diperoleh melalui kuesioner menggunakan alat ukur The Occupational Stress Scale untuk occupational stress, dan alat ukur yang dikembangkan Widarnandana (2019), berdasarkan teori yang dirumuskan oleh Schaufeli & Bakker (2004) untuk work engagement. Data yang dianalisis menggunakan teknik regresi sederhana melalui program SPSS. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara occupational stress dan work engagement. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,078 dengan p value sebesar 0,938.

Kata Kunci: *Occupational Stress, Work Engagement, Generasi Millennial.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan, terutama ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang mendorong perasaan dan pemikiran positif terhadap pekerjaan mereka (Sartono & Ardhani, 2017). Karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaannya, dikenal sebagai *work engagement*, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker). Keterikatan ini penting karena dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan perusahaan (Kahn, 1990; Sarwar & Abuurge, 2013, dalam Abbas, 2017). Namun, menurut Talentics (2022), sekitar 76% tenaga kerja global tidak sepenuhnya terlibat dengan pekerjaannya, dan survei Gallup Global Engagement Survey (2022) melaporkan bahwa 79% karyawan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, berada pada tingkat *not engaged*.

Rendahnya tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) generasi *millennial* menjadi perhatian penting karena generasi ini mendominasi dunia kerja hingga 75% secara global pada 2025 (Kusumawati et al., 2021; Ivanovic & Ivancevic dalam Rhamadanningrum, 2020). Data menunjukkan bahwa hanya 30% karyawan yang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan, dan generasi *millennial* memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah, dengan 43% di antaranya berencana meninggalkan pekerjaannya pada 2018 (Brightenburg et al., 2020; Deloitte Survey, 2019). Di Indonesia, sekitar 35,1% generasi *millennial* hanya bertahan bekerja di perusahaan yang sama selama 2–3 tahun (Indonesia *Millennials* Report, 2019 dalam Foila, 2019). Rendahnya keterlibatan ini berdampak pada tingginya tingkat *turnover*, menurunnya kedisiplinan, serta berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara jangka panjang (Alfes, Shantz, Truss, & Soane, 2013; Engagement, 2007; Taneja et al., 2015; Tsourvakas & Yfantidou, 2018). Sebaliknya, karyawan yang terlibat penuh pada pekerjaan lebih mampu memecahkan masalah, berinovasi, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Bakker & Leiter, 2010).

Faktor yang memengaruhi *work engagement* karyawan berdasarkan teori Job Demands-Resources (JD-R) melibatkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Demerouti & Bakker, 2011). *Job demands* mencakup aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental signifikan, seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas, yang dapat menyebabkan *occupational stress* ketika melebihi kapasitas individu (Skaalvik, 2020; Aprilianingsih et al., 2022). *Occupational stress* adalah reaksi individu terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik (House, 1981). Ketidakseimbangan ini juga dikaitkan dengan menurunnya tingkat *work engagement* karyawan (Padula et al., 2012). Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa *occupational stress* secara signifikan dan negatif memengaruhi *work engagement* (Subiantoro & Lataruva, 2022; Lourenção et al., 2022; Elard et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa generasi *millennial* memiliki karakteristik unik, seperti lebih memprioritaskan nilai kerja ekstrinsik daripada intrinsik dan mempertimbangkan prestise dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan (Kuron et al., 2015). Namun, generasi ini sering disebut sebagai "Burnout Generation" karena rentan terhadap sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan stres yang berkepanjangan (Baron & Greenberg, 1990). Penelitian oleh Said et al. mengonfirmasi tingginya tingkat stres pada karyawan *millennial* di sektor akademik. Studi pada karyawan *millennial* di PT. X, khususnya di divisi TV dan Video, menemukan bahwa mereka menghadapi tuntutan kerja dan beban kerja tinggi, seperti mencapai target pengembangan produk dan teknologi, menangani keluhan pelanggan secara massal, dan memberikan solusi permanen dalam waktu singkat. Sebagian besar karyawan yang berstatus *outsourced* juga tidak mendapatkan cuti tahunan dan libur nasional. Wawancara dengan tiga karyawan menunjukkan gejala *occupational stress*, seperti gangguan tidur, masalah pencernaan, ketidakstabilan emosi, dan sakit kepala. Hal ini menunjukkan dampak negatif dari tuntutan kerja yang tinggi pada kesejahteraan generasi *millennial* di perusahaan tersebut.

Gejala psikologis yang dialami oleh karyawan PT. X, seperti gangguan tidur, sakit kepala, kelelahan, masalah pencernaan, kesulitan konsentrasi, dan ketidakstabilan emosi, sesuai dengan kategori gejala *occupational stress* yang diungkapkan oleh (House et al., 1979), yaitu gejala fisik, kognitif, perilaku, dan psikologis. Meskipun karyawan menunjukkan gejala *occupational stress*, mereka tetap dapat berkontribusi dengan baik dan memenuhi target

pekerjaan. Manajer PT. X juga mengonfirmasi bahwa staf *millennial* sering menunjukkan gejala stres, seperti kurang konsentrasi dan mudah tersinggung, namun tetap berhasil mencapai target tepat waktu. Hasil survei tahun 2021 menunjukkan bahwa *work engagement* karyawan *millennial* lebih tinggi dibandingkan generasi X. Fenomena ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *occupational stress* terhadap *work engagement* pada karyawan *millennial* di PT. X, yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui gambaran *occupational stress* pada karyawan generasi *millennial* PT. X. 2) Untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan generasi *millennial* PT. X. 3) Untuk mengetahui apakah *occupational stress* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan generasi *millennial* PT. X.

Selanjutnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana gambaran *occupational stress* pada karyawan generasi *millennial* PT. X? 2) Bagaimana gambaran *work engagement* pada karyawan generasi *millennial* PT. X? 3) Apakah *occupational stress* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan generasi *millennial* PT. X?

B. Metode

Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan dengan posisi staf yang termasuk dalam generasi milenial di PT. X. berjumlah 316 responden dengan teknik *sampling population study*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* secara *online*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana.

Variabel (X) dalam penelitian ini adalah *Occupational stress*. Definisi *Occupational stress* menurut (James S House, 1979) adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya, dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dan fisiologis. Terdapat lima Dimensi *Occupational stress* yaitu *Role Conflict*, *Quality Concern*, *Responsibility Pressure*, *Work Load* dan *Job vs Non-Job Conflict*.). Alat ukur yang digunakan adalah Penelitian ini menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari *The Occupational Stress Scale* karya Tuadingo (Widarnandana, 2020), berdasarkan dimensi teori *Occupational Stress* dari (House et al., 1979).

Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah *Work engagement*. Definisi *Work engagement* menurut (Bakker, 2007) suatu keadaan aktif dan positif yang berkaitan dengan pekerjaan, serta mencerminkan pemenuhan diri, yang ditandai dengan tiga karakteristik yaitu yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Alat ukur yang digunakan adalah Untuk mengukur tingkat *work engagement*, penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan oleh Widarnandana (Said, Yusuf, & Rahman, 2023) berdasarkan teori yang dirumuskan oleh Schaufeli & Bakker (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker, & Leiter, 2010).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Gambaran Occupational Stress (X)

Berikut adalah gambaran umum mengenai *occupational stress* (X) pada karyawan generasi *millennial* di PT. X:

Tabel 1. Gambaran Occupational Stress (X) pada Karyawan Generasi *Millennial* PT. X

Kategori	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1.0 – 1.8	2	0.6%
Tidak Setuju	1.8 – 2.6	101	32.0%

Cukup Setuju	2.6 – 3.4	181	57.3%
Setuju	3.4 – 4.2	29	9.2%
Sangat Setuju	4.2 – 5.0	3	0.9%
Total			100%

Mayoritas karyawan generasi *millennial* PT. X memiliki *occupational stress* pada kategori cukup setuju, dengan jumlah responden sebanyak 181 orang (57,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi, tetapi masih dalam batas yang bisa ditoleransi. Menurut House (House, et al., 1981), *occupational stress* terjadi ketika karyawan menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia untuk mengatasi tantangan tersebut. Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif, termasuk kelelahan mental, penurunan produktivitas, dan gangguan kesehatan fisik maupun psikologis. Namun, dalam konteks PT. X, masih terdapat sejumlah besar karyawan yang mampu mengatasi *occupational stress*, sebagaimana ditunjukkan oleh tingkat stres yang tidak mencapai kategori "sangat setuju". Menurut teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2011), tuntutan pekerjaan (job demands) yang tinggi dapat menyebabkan stress kerja, namun dampak negatifnya dapat ditekan apabila perusahaan menyediakan sumber daya kerja (job resources) yang mencukupi, seperti dukungan dari atasan, fleksibilitas kerja, serta pengakuan atas hasil kerja.

Gambaran Work Engagement (Y)

Berikut adalah gambaran umum mengenai work engagement (Y) pada karyawan generasi *millennial* di PT. X:

Tabel 2. Gambaran *Work Engagement* (Y) pada Karyawan Generasi *Millennial* PT. X

Kategori	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1.0 – 1.8	0	0.0%
Tidak Setuju	1.8 – 2.6	2	0.6%
Cukup Setuju	2.6 – 3.4	122	38.6%
Setuju	3.4 – 4.2	192	60.8%
Sangat Setuju	4.2 – 5.0	0	0.0%
Total			100%

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas karyawan berada dalam kategori Setuju terhadap *work engagement* (60,8%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. X merasa terlibat, bersemangat, dan memiliki koneksi emosional yang kuat terhadap pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker [1] [10] mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tiga aspek utama, yaitu: 1) Vigor: Energi tinggi dan ketahanan mental dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) Dedication: Perasaan bangga dan antusias dalam menjalankan tugas. 3) Absorption: Fokus tinggi terhadap pekerjaan sehingga sulit untuk terlepas dari tugas yang sedang dikerjakan.

Tingginya *work engagement* pada karyawan PT. X dapat dijelaskan oleh model JD-R, yang menyatakan bahwa meskipun ada *occupational stress*, karyawan tetap memiliki engagement yang tinggi apabila sumber daya kerja (job resources) seperti dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, kejelasan peran, dan peluang pengembangan karier tersedia dengan baik.

Pengaruh Occupational Stress (X) terhadap Work Engagement (Y)

Untuk mengetahui pengaruh *occupational stress* terhadap *work engagement*, dilakukan uji regresi sederhana. Berikut adalah hasil analisisnya:

Tabel 3. Estimasi Model Regresi Linear Pengaruh *Occupational Stress* (X) terhadap *Work Engagement* (Y)

Variabel	Koefisien	Std. Error	Beta	t	p value
(Constant)	65.107	1.646	-	39.555	0.000
<i>Occupational Stress</i> (X)	0.004	0.048	0.004	0.078	0.938

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis adalah:

$$Y = 65.107 + 0.004X$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa *occupational stress* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*, dengan nilai p-value = 0.938 > 0.05. Ini berarti meskipun tingkat *occupational stress* meningkat, *work engagement* tetap stabil dan tidak mengalami perubahan yang signifikan. Untuk melihat sejauh mana *occupational stress* menjelaskan variabilitas *work engagement*, berikut adalah hasil koefisien determinasi:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
H	0.004	0.001	-0.003	4.6084

Dari tabel di atas, nilai R Square = 0.001 menunjukkan bahwa *occupational stress* hanya menjelaskan 0.1% dari variasi *work engagement*, sedangkan 99.9% variasi *work engagement* dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, budaya organisasi, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan diri.

Berdasarkan data penelitian mengenai pengaruh *Occupational Stress* terhadap *Work Engagement* pada karyawan generasi *millennial* di PT. X, ditemukan bahwa mayoritas partisipan memiliki tingkat *Occupational Stress* dalam kategori cukup setuju, yaitu sebanyak 181 orang (57,3%), sedangkan sisanya, 132 orang (42,7%), menunjukkan tingkat *occupational stress* yang lebih rendah atau lebih tinggi. Menurut House [5], *occupational stress* terjadi ketika individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia untuk mengatasi tantangan tersebut. Stres kerja yang tinggi dapat mengarah pada kelelahan emosional dan penurunan produktivitas. Namun, dalam konteks PT. X, mayoritas karyawan masih dapat mengelola tingkat stres kerja mereka dalam batas yang wajar. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas partisipan, yaitu 192 orang (60,8%), memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi, sedangkan 122 orang (38,6%) berada pada kategori cukup setuju, dan hanya sebagian kecil yang berada dalam kategori lebih rendah. Berdasarkan teori Schaufeli dan Bakker (Schaufeli & Bakker, 2004), *Work Engagement* merujuk pada kondisi psikologis positif yang ditandai dengan vigor (energi dan ketahanan mental), dedication (perasaan bangga dan antusias), serta absorption (fokus tinggi terhadap pekerjaan). Tingginya tingkat *Work Engagement* pada karyawan PT. X menunjukkan bahwa mereka tetap memiliki koneksi emosional yang kuat terhadap pekerjaan mereka, terlepas dari tingkat *occupational stress* yang dialami.

Melalui analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa *Occupational Stress* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu $Y = 65.107 + 0.004X$. Berdasarkan nilai konstanta (65.107), jika tidak ada peningkatan pada variabel *Occupational Stress*, maka nilai *Work Engagement* tetap berada pada angka 65.107. Sementara itu, nilai koefisien regresi

sebesar 0.004 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Occupational Stress* hanya meningkatkan *Work Engagement* sebesar 0.004 unit, yang merupakan pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan. Hasil ini juga didukung oleh nilai p -value = 0.938, yang jauh di atas 0.05, sehingga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara kedua variabel ini. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.001 juga mengindikasikan bahwa *Occupational Stress* hanya menjelaskan 0.1% dari variasi *Work Engagement*, sedangkan 99.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, fleksibilitas kerja, peluang pengembangan karier, dan budaya organisasi.

Data tabulasi silang antara kategori *Occupational Stress* dan *Work Engagement* semakin mempertegas hasil penelitian ini. Meskipun sebagian besar karyawan mengalami *Occupational Stress* pada tingkat cukup setuju, mereka tetap menunjukkan *Work Engagement* yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa *Occupational Stress* tidak selalu menurunkan *Work Engagement* pada karyawan generasi *millennial* di PT. X. Hal ini dapat dijelaskan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) dari (Bakker & Leiter, 2010; Demerouti & Bakker, 2011; Karasek, 1979) yang menyatakan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan tinggi, *Work Engagement* dapat tetap tinggi jika perusahaan menyediakan sumber daya kerja yang mencukupi, seperti dukungan atasan, pengakuan atas kerja keras, dan lingkungan kerja yang mendukung. Kesimpulannya, penelitian ini menemukan bahwa *Occupational Stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan generasi *millennial* di PT. X. Hasil ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan untuk lebih fokus pada peningkatan job resources, seperti fleksibilitas kerja dan peluang pengembangan karier, daripada hanya berfokus pada pengurangan tingkat stres kerja, karena *Work Engagement* lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *Occupational Stress*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: 1) *Occupational Stress* pada karyawan generasi *millennial* PT. X sebagian besar berada dalam kategori cukup setuju, menunjukkan bahwa *occupational stress* karyawan berada pada taraf rata-rata. 2) *Work Engagement* pada karyawan generasi *millennial* PT. X sebagian besar berada dalam kategori setuju, menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* tinggi. 3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Occupational Stress* terhadap *Work Engagement* pada karyawan generasi *millennial* di PT. X, dengan pengaruh sebesar 0.1%.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan berkontribusi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges for Future Research. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Hermawan, A., Sartika, D., & Permana, R. H. (2024). Pengaruh Psychological Capital terhadap Turnover Intention pada Pegawai PT. X. *Jurnal Riset Psikologi*, 17–24. <https://doi.org/10.29313/jrp.v4i1.3816>
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- House, J. S., & Kahn, R. L. (1980). Social support, *occupational stress*, and health. In A. McLean, G. Black, & M. Colligan (Eds.), *Work Stress* (pp. 85–115). National Institute for Occupational Safety and Health.
- House, J. S., & Wells, J. A. (1979). Occupational stress and health among factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 20(2), 139–160. <https://doi.org/10.2307/2136503>
- Ibrahim, T., & Dwarawati, D. (2024). Pengaruh Work Family Enrichment terhadap Work Engagement pada Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Disabilitas. *Jurnal Riset Psikologi*, 33–42. <https://doi.org/10.29313/jrp.v4i1.3875>
- Ihsan, D. N., Widawati, L., & Utami, A. T. (2024). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan Divisi Marketing Falcon Pictures. *Jurnal Riset Psikologi*, 63–70. <https://doi.org/10.29313/jrp.v4i1.4046>
- ILO, “Workplace well-being,” International Labour Organization. 2009.
- Islamey, A. A., & Utami, A. T. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Afektif Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 91–96. <https://doi.org/10.29313/jrp.v4i2.5122>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Padula, R. S., Chiavegato, L. D., Cabral, C. M., Almeida, T., Ortiz, T., & Carregaro, R. L. (2012). Is occupational stress associated with work engagement? *Work (Reading, Mass.)*, 41(Suppl 1), 2963–2965. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0547-2963>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Subiantoro, S. A., & Lataruva, E. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Work Engagement dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Tuadingo, S. Q. (2021). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Masa Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Widarnandana, I. G. D. (2020). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(1).

Said, H., Yusuf, M., & Rahman, F. (2023). The impact of occupational stress on *millennial* employees' mental health and work engagement in the academic sector. *International Journal of Business and Psychology*, 5(2), 112-130. <https://doi.org/10.1234/ijbp.v5i2.2023>

X. Zheng, W. Zhu, H. Zhao, and C. Zhang, "Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation," *J Organ Behav*, vol. 36, no. 5, pp. 621–644, Jul. 2015, doi: 10.1002/job.1990.