



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinan Kesehatan Mental Karyawan Generasi Z: Bukti Empiris pada PT Kimia Farma Diagnostika

Riki Iswanto¹, Basuki Rachmat², Shinta Setia³

¹Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia, 202401061161@mhs.hayamwuruk.ac.id

²Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia, basuki@perbanas.ac.id

³Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia, shinta.setia@perbanas.ac.id

Corresponding Author: 202401061161@mhs.hayamwuruk.ac.id¹

Abstract: *Employee mental health has become an important issue in human resource management, particularly among Generation Z employees who have unique characteristics in responding to workplace conditions. This study aims to analyze the influence of work environment, workload, work-life balance, job insecurity, and social support on the mental health of Generation Z employees at PT Kimia Farma Diagnostika. This research employed a quantitative explanatory design involving 77 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The findings indicate that the work environment and work-life balance have a positive and significant effect on employee mental health. Meanwhile, workload, job insecurity, and social support do not significantly affect mental health. The regression model explains 74.8% of the variation in employee mental health. These findings strengthen the Job Demands–Resources Theory by demonstrating that job resources contribute more substantially to employee mental health than job demands within the context of Generation Z employees. The study provides practical recommendations for organizations to improve the work environment and promote work-life balance as strategic efforts to enhance employee mental health.*

Keywords: *Mental Health, Generation Z, Work Environment, Work-Life Balance, Job Demands–Resources Theory*

Abstrak: Kesehatan mental karyawan menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya pada karyawan Generasi Z yang memiliki karakteristik berbeda dalam merespons kondisi kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, *work-life balance*, *job insecurity*, dan dukungan sosial terhadap kesehatan mental karyawan Generasi Z di PT Kimia Farma Diagnostika. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* terhadap 77 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Sebaliknya, beban kerja, *job insecurity*, dan dukungan sosial tidak

berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental. Model regresi mampu menjelaskan 74,8% variasi kesehatan mental karyawan. Temuan ini memperkuat *Job Demands–Resources Theory* dengan menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kesehatan mental dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan pada konteks karyawan Generasi Z. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mendukung *work-life balance* sebagai strategi peningkatan kesehatan mental karyawan.

Kata Kunci: Kesehatan Mental, Generasi Z, Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance*, *Job Demands–Resources Theory*

PENDAHULUAN

Kesehatan mental karyawan merupakan elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia karena korelasinya yang langsung dengan produktivitas, keterlibatan kerja, kebahagiaan kerja, dan keberlanjutan perusahaan. Organisasi yang berfokus pada kesehatan mental tenaga kerjanya biasanya menunjukkan kinerja yang lebih unggul, tingkat absensi yang lebih rendah, dan fleksibilitas yang lebih tinggi dalam menanggapi perubahan lingkungan bisnis. Penekanan pada kesejahteraan mental semakin meningkat karena ekspektasi pekerjaan yang tinggi, pola kerja yang berubah, dan sifat interaksi di tempat kerja yang semakin kompleks.

Transformasi karakteristik tenaga kerja merupakan kekhawatiran yang cukup besar, terutama karena meningkatnya representasi Generasi Z dalam dunia kerja. Kelompok ini dibedakan oleh kemampuan luar biasa mereka untuk beradaptasi dengan teknologi, cepat mempelajari kompetensi baru, dan tuntutan signifikan terhadap lingkungan kerja yang sehat dan adaptif yang mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, Generasi Z dianggap lebih responsif terhadap tantangan kesehatan mental di lingkungan profesional dibandingkan dengan generasi lain, sehingga mendorong para pemberi kerja untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan psikologis tenaga kerja ini.

Berbagai analisis menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan dipengaruhi oleh gabungan berbagai faktor yang berasal dari konteks perusahaan dan sifat peran mereka. Menurut *Job Demands-Resources Theory*, kondisi kerja ditentukan oleh dua komponen penting: *job demands* yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan *job resources* yang membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang baik, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dukungan sosial menyediakan *job resources* yang dapat memengaruhi kesehatan mental secara positif, sedangkan beban kerja dan *job insecurity* merupakan *job demands* yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis jika tidak ditangani dengan tepat.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental karyawan (Thygesen et al., 2022; Hidayat & Linando, 2024). Penelitian tambahan menunjukkan bahwa “*work-life balance* meningkatkan kesehatan mental karyawan” (Medina-Garrido et al., 2023; Apriliani et al., 2025). Sebaliknya, beban kerja yang tinggi dan *job insecurity* sering kali berkorelasi dengan meningkatnya ketidaknyamanan psikologis, stres terkait pekerjaan, dan menurunnya kesejahteraan mental (Shields et al., 2021; Rachman & Satwika, 2024). Selain itu, dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja dilaporkan mampu memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan meningkatkan kondisi psikologis pekerja (Inoue et al., 2022; Kurtuluş et al., 2023).

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental masih menunjukkan inkonsistensi, terutama pada kelompok pekerja Generasi Z. Perbedaan karakteristik generasi, budaya organisasi, serta jenis industri memungkinkan

adanya variasi pengaruh setiap variabel terhadap kesehatan mental. Penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, *work-life balance*, *job insecurity*, dan dukungan sosial pada sektor pelayanan diagnostik kesehatan juga masih relatif terbatas.

PT Kimia Farma Diagnostika, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa laboratorium kesehatan, memiliki atribut pekerjaan yang menuntut ketelitian, kecepatan dalam penyampaian layanan, dan kemampuan beradaptasi terhadap kemajuan teknologi kesehatan. Kondisi ini menjadikan kesejahteraan mental karyawan sebagai faktor penting yang perlu mendapat perhatian untuk mempertahankan keunggulan layanan dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian guna memastikan elemen-elemen yang paling memengaruhi kesejahteraan mental karyawan, sehingga dapat membangun landasan untuk merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien.

Kebaruan studi ini terletak pada evaluasi simultan terhadap lima faktor kritis terdiri dari lingkungan kerja, beban kerja, *work-life balance*, *job insecurity*, dan dukungan sosial terhadap kesejahteraan mental staf Generasi Z di PT Kimia Farma Diagnostika dengan menggunakan kerangka regresi linier berganda. Analisis ini memberikan data empiris yang menggarisbawahi keunggulan *job resource* dibandingkan *job demands* dalam menjelaskan kesehatan mental personel Generasi Z di industri jasa diagnostik kesehatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, *work-life balance*, *job insecurity*, dan dukungan sosial terhadap kesehatan mental karyawan Generasi Z di PT Kimia Farma Diagnostika.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan kerangka penelitian eksploratif. Tujuannya adalah untuk menguji dampak lingkungan kerja, beban kerja, *work-life balance*, *job insecurity*, dan dukungan sosial terhadap kesejahteraan mental pekerja Generasi Z di PT Kimia Farma Diagnostika. Penelitian ini dilakukan di PT Kimia Farma Diagnostika pada tahun 2026.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh staf Generasi Z yang bekerja di PT Kimia Farma Diagnostika. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh, menghasilkan total 77 partisipan dari seluruh populasi. Metode ini dipilih karena ukuran populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan dimasukkannya semua individu dalam sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) sampai skor 5 (*sangat setuju*). Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan 10 indikator, beban kerja 8 indikator, *work-life balance* 6 indikator, *job insecurity* 8 indikator, dukungan sosial 8 indikator, dan kesehatan mental 10 indikator.

Sebelum penelitian, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap indikator secara efektif dan konsisten menilai komponen penelitian. Setelah itu, analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan atribut partisipan dan status setiap variabel penelitian. Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan untuk memverifikasi bahwa model regresi memenuhi kriteria analitis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda melalui perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Pengaruh setiap variabel independen terhadap kesehatan mental diperiksa dengan uji parsial (*t-test*), sedangkan dampak kolektif dari faktor-faktor independen dinilai menggunakan uji F. Kapasitas model untuk menjelaskan perbedaan dalam kesehatan mental dinilai dengan koefisien determinasi (R^2 yang disesuaikan). Semua analisis statistik dilakukan pada ambang batas signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Bagian ini mencakup data (yang diringkas), analisis data, dan interpretasi temuan. Tabel atau grafik dapat digunakan untuk memperjelas hasil secara verbal, karena ilustrasi terkadang lebih lengkap dan bermanfaat daripada presentasi naratif. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	19,5
	Perempuan	62	80,5
Usia	<23 tahun	1	1,3
	23–27 tahun	32	41,6
	>27 tahun	44	57,1
Masa Kerja	<1 tahun	4	5,2
	1–3 tahun	22	28,6
	>3 tahun	51	66,2

Sumber: Data primer diolah (2026).

Mayoritas responden adalah perempuan (80,5%), berusia di atas 27 tahun (57,1%), dan telah bekerja setidaknya selama tiga tahun (66,2%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengevaluasi tempat kerja dan kesehatan mental.

Statistik Deskriptif Variabel

Rata-rata skor masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Jumlah Indikator	Mean	Interpretasi
Lingkungan Kerja	10	4,04	Tinggi
Beban Kerja	8	3,71	Tinggi
Work-Life Balance	6	3,76	Tinggi
Job Insecurity	8	3,79	Tinggi
Dukungan Sosial	8	3,70	Tinggi
Kesehatan Mental	10	3,83	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2026).

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa semua variabel penelitian berada dalam kelompok tinggi. Variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata tertinggi, sedangkan variabel dukungan sosial memiliki skor terendah. Secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik untuk lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, dan kesehatan mental yang dirasakan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keputusan
Lingkungan Kerja	0,420	0,358	3,412	0,001	Diterima
Beban Kerja	0,136	0,105	1,449	0,152	Ditolak
Work-Life Balance	0,696	0,472	5,367	0,000	Diterima
Job Insecurity	-0,016	-0,014	-0,183	0,855	Ditolak
Dukungan Sosial	0,184	0,142	1,330	0,188	Ditolak

Sumber: Data primer diolah (2026).

Model regresi memiliki nilai R^2 sebesar 0,748 dan R^2 yang disesuaikan sebesar 0,730, menjelaskan 73,0% variasi dalam kesehatan mental karyawan. Uji simultan menghasilkan nilai F sebesar 42,134 dengan $p < 0,001$, menunjukkan bahwa model regresi secara memadai menjelaskan hubungan antara variabel independen dan kesehatan mental.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat dapat menjelaskan interaksi antara lingkungan kerja, beban kerja, *work-life balance*, *job insecurity*, dan dukungan sosial terhadap kesehatan mental karyawan. Model regresi memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,730 yang menunjukkan bahwa kelima variabel independen menyumbang 73,0% varian kesehatan mental, sedangkan 27,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian. Temuan uji simultan menunjukkan bahwa model penelitian signifikan ($F = 42,134$; $p < 0,001$) dan dapat digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, semakin baik pula kondisi kesehatan mental yang mereka rasakan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga menurunkan tekanan psikologis yang dialami karyawan. Dalam perspektif *Job Demands–Resources Theory*, lingkungan kerja merupakan salah satu *job resource* yang berfungsi meningkatkan kesejahteraan psikologis sekaligus menjadi faktor protektif terhadap munculnya stres kerja (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Thygesen et al. (2022), Orso et al. (2022), Hidayat dan Linando (2024), serta Nielsen et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang berkualitas mampu meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis pekerja. Pada konteks PT Kimia Farma Diagnostika, lingkungan kerja yang tertata, hubungan kerja yang harmonis, serta kolaborasi antarkaryawan menjadi sumber daya organisasi yang mampu mendukung kesehatan mental karyawan Generasi Z.

Berbeda dengan lingkungan kerja, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Secara teoritis, beban kerja merupakan salah satu bentuk *job demands* yang berpotensi meningkatkan stres kerja apabila melebihi kapasitas individu (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan sehingga beban kerja belum menjadi faktor yang memengaruhi kondisi psikologis mereka. Temuan ini berbeda dengan penelitian Shields et al. (2021), Rachman dan Satwika (2024), serta Lesener et al. (2019) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi dengan penurunan kesehatan mental. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik responden yang didominasi Generasi Z. Generasi ini dikenal memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan, terbiasa bekerja dengan dukungan teknologi, memiliki kecepatan belajar yang baik, serta lebih fleksibel dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga beban kerja tidak secara langsung dipersepsikan sebagai ancaman terhadap kesehatan mental.

Variabel *work-life balance* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental dengan nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kesehatan mental karyawan Generasi Z. Temuan tersebut memperkuat *Border Theory* dan *Job Demands–Resources Theory* yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mengurangi konflik peran, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mencegah kelelahan emosional (Greenhaus & Allen, 2011; Bakker & Demerouti, 2017). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Medina-Garrido et al. (2023), Apriliani et al. (2025), Hidayat dan Linando (2024), serta Haar et al. (2014) yang

menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan prediktor utama kesehatan mental karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa bagi Generasi Z, fleksibilitas kerja, waktu bersama keluarga, kesempatan beristirahat, dan keseimbangan kehidupan pribadi memiliki nilai yang lebih penting dibandingkan tingginya tuntutan pekerjaan.

Variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi mengenai ketidakamanan pekerjaan belum menjadi faktor yang memengaruhi kondisi psikologis responden. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Shields et al. (2021), Hidayat dan Linando (2024), Sverke et al. (2002), serta Cheng dan Chan (2008) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor risiko munculnya gangguan kesehatan mental. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden yang sebagian besar telah memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun sehingga telah mampu beradaptasi dengan sistem organisasi, memahami pola kerja perusahaan, serta memiliki keyakinan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Dengan demikian, persepsi ketidakamanan kerja belum berkembang menjadi tekanan psikologis yang memengaruhi kesehatan mental.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Inoue et al. (2022), Kurtuluş et al. (2023), Pranoto dan Apsari (2025), Akbar dan Amalia (2024), Cohen dan Wills (1985), serta House (1981) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial mampu menjadi *buffer* terhadap stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja. Pada penelitian ini, dukungan sosial diduga telah menjadi bagian dari budaya organisasi PT Kimia Farma Diagnostika sehingga seluruh responden memperoleh tingkat dukungan yang relatif seragam. Kondisi tersebut menyebabkan dukungan sosial tidak lagi menjadi faktor pembeda yang mampu menjelaskan variasi kesehatan mental. Dengan kata lain, kualitas lingkungan kerja dan kemampuan menjaga *work-life balance* memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kesehatan mental dibandingkan dengan dukungan sosial yang diterima responden.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok *job resources* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kesehatan mental dibandingkan dengan faktor-faktor *job demands*. Dari lima variabel yang dianalisis, hanya lingkungan kerja dan *work-life balance* yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental, sedangkan beban kerja, *job insecurity*, dan dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini memperkuat *Job Demands-Resources Theory* yang menjelaskan bahwa keberadaan sumber daya pekerjaan (*job resources*) berperan lebih dominan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dibandingkan dengan tekanan pekerjaan (*job demands*) (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2017). Selain memberikan dukungan empiris terhadap pengembangan teori, penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memahami karakteristik Generasi Z yang cenderung lebih menghargai lingkungan kerja yang positif dan keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan faktor-faktor tekanan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi perlu memfokuskan strategi peningkatan kesehatan mental melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan yang mendukung *work-life balance*.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, *work life-balance*, *job insecurity*, dan dukungan sosial memengaruhi kesehatan mental karyawan Generasi Z PT Kimia Farma Diagnostika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work life-balance* memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kesehatan mental karyawan, tetapi beban kerja, *job insecurity*, dan dukungan sosial tidak memiliki pengaruh yang berarti. Model penelitian dapat menjelaskan 73,0% variasi dalam

kesehatan mental karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi faktor yang digunakan efektif dalam menjelaskan situasi kesehatan mental responden.

Temuan penelitian memperkuat Job Demands–Resources Theory dengan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok job resources, khususnya lingkungan kerja dan work-life balance, memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kesehatan mental dibandingkan faktor-faktor job demands. Hasil penelitian juga memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kesehatan mental karyawan Generasi Z di sektor pelayanan kesehatan.

REFERENSI

- Akbar, A. F., & Amalia, I. (2023). Exploring the impact of flexible work arrangements, social support, gender, and job category on the work-life balance of Generation Z workers. *Jurnal Psikologi*, 19(2). <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/psikologi/article/view/3315>
- Allen, T. D., & French, K. A. (2020). Episodic work-family conflict and strain: A dynamic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 1–19.
- Apriliani, L., Handayani, A., Ratnasari, S., & Wulandari, L. D. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kesehatan mental karyawan: Peran mediasi resiliensi dan peran moderasi dukungan organisasi pada karyawan Generasi Z. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(11), 38–47. <https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/730>
- 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., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00311.x>
- 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>
- 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>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–184). American Psychological Association.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? An umbrella review of work and mental health. *The Lancet Psychiatry*, 4(7), 588–597. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(17\)30165-7](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(17)30165-7)
- Hidayat, R. M. D., & Linando, J. A. (2024). The influence of work-life balance and healthy lifestyle on mental health through focus on work in Gen Z employees. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(1), 166–180. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/36638>

- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Inoue, A., Kawakami, N., Eguchi, H., Tsutsumi, A., & Shimazu, A. (2022). Social support and mental health among workers: A 1-year prospective cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14321. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114321>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kurtuluş, E., Baş, M., & Yıldırım, M. (2023). Social support, psychological well-being and work-life balance among healthcare professionals. *Journal of Health Organization and Management*, 37(5), 612–626.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(3), 267–289. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567730>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Work-family balance, employee well-being and job performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3215. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043215>
- Orso, D., Federici, N., Copetti, R., Vetrugno, L., & Bove, T. (2022). Working conditions and mental health: A systematic review. *La Medicina del Lavoro*, 113(3), e2022026.
- Pranoto, H. V., & Apsari, F. Y. (2026). Hubungan antara social support dengan work-life balance pada Generasi Z yang termasuk sandwich generation dan berstatus sebagai karyawan. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 14(1), 69–86. <https://journal.ukwms.ac.id/index.php/EXPERIENTIA/article/view/8517>
- Rachman, H. A., & Satwika, P. A. (2024). The relationship between workload and work-life balance in Generation Z employees. *Journal of Indonesian Psychological Science*, 4(2), 149–159. <https://doi.org/10.18860/jips.v4i2.26816>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer.
- Shields, M., King, T., D'Esposito, F., & Milner, A. (2021). How do employment conditions and psychosocial workplace exposures impact the mental health of young workers? A systematic review. *BMC Public Health*, 21(1), 915. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10943-1>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Thygesen, L. C., Christensen, K. B., Børgesen, K., & Rugulies, R. (2022). Working environment and mental well-being: A cross-sectional study among Danish employees. *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(4), 489–497.
- Vito, A., & Widigdo, S. (2026). Work-life balance among Generation Z: A contemporary organizational review. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 17(1), 45–58.
- World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- World Health Organization. (2024). *Mental health at work*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>