

PERAN MODERASI DARI STRES KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI TEMPAT KERJA

Athifa An Umillah
athifa1405@gmail.com

Arum Etikariena
arum.hidayat@gmail.com

**Program Studi Sumber Daya Manusia dan Knowledge Management
Magister Psikologi Terapan, Universitas Indonesia**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menelaah peranan stres kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Partisipan penelitian ini berjumlah 200 karyawan swasta, berumur 25-49 tahun dan sudah bekerja minimal dua tahun. Peneliti menggunakan salah satu teknik penentuan sampel non-probabilitas, yaitu *convenience sampling*. Penelitian ini mengadaptasi alat ukur *Workplace Well-being Index* (WWBI) yang mencakup dimensi *core affect*, ekstrinsik dan intrinsik. Selain itu juga ada alat ukur *Motivation at Work Scale* (MAWS) dengan empat dimensi, yaitu *Intrinsic Motivation*, *Introjection Regulation*, *Identification Regulation*, dan *External Regulation*. Sedangkan stres kerja diukur melalui *Job Stress Scale* (JSS) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *job stress scale role expectation conflict*, *coworker support*, dan *work-life balance*. Teknik analisis yang dilakukan adalah moderasi menggunakan macro model 1 (Hayes, 2013). Hasil analisis data hipotesis mempunyai nilai (p) 0.0204, yang berarti (p)<0.05. Stres kerja terbukti memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Nilai koefisien β -.01 dan nilai t hitung -2.34 menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel moderator yang memperlemah pengaruh motivasi kerja pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hal ini berarti adanya bentuk moderasi negatif pada stres kerja yang memperlemah pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Organisasi harus dapat menghindari terjadinya stres kerja para karyawannya, dan meningkatkan motivasi karyawan agar tercipta kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Kata Kunci: kesejahteraan karyawan di tempat kerja, motivasi kerja, stres kerja.

Abstract: This study was conducted to measure the moderating role of job stress on the relationship between job motivation and workplace well-being. The participants were 200 private employees in 25-49 age range with minimum 2 years work experience, using Workplace Well-being Index or WWBI (include four dimensions; core affect, extrinsic and intrinsic); Motivation at Work Scale or MAWS (The dimensions are Intrinsic Motivation, Introjection Regulation, Identification Regulation, and External Regulation); also Job Stress Scale or JSS (It has four dimensions; Job stress scale, Role expectation conflict, Coworker support, and Work-life balance). The technique of data analysis used macro process model 1 (Hayes, 2013). Result of this study showed that there was a significant role of job stress as negative moderation variable between job motivation and workplace well-being with (p) 0.0204, t -2.34. It means the negative moderation of job stress weakens the effect between job motivation and workplace well-being. Organization has to prevent job stress, increase employees' job motivation to

create a workplace well-being.

Keywords: *workplace well-being, job motivation, job stress.*

PENDAHULUAN

Fenomena mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja sudah banyak menjadi pembahasan di berbagai penelitian (Fehér 2016; Orsila, Luukkaala, Manka & Nygard, 2011; dan Page, 2005). Hal ini penting untuk terus dibahas lebih lanjut tidak hanya karena penerapan kesejahteraan karyawan di tempat kerja membawa dampak positif bagi keuntungan organisasi, namun juga menurut Fehér (2016), kesejahteraan karyawan di tempat kerja adalah salah satu indikator keuntungan kompetitif sebuah organisasi. Mengacu pada definisi kesejahteraan karyawan di tempat kerja menurut Page (2005), kesejahteraan karyawan di tempat kerja didapatkan oleh karyawan ketika seseorang merasakan kesejahteraan individu dari sisi inti, kepuasan nilai kerja secara intrinsik serta ekstrinsik. Definisi kesejahteraan karyawan di tempat kerja menurut Page (2005) ini menyempurnakan pengertian kesejahteraan karyawan di tempat kerja menurut Danna dan Griffin (1999), yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja didapatkan karyawan hanya melalui aspek kesehatan, termasuk di antaranya gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan isu medis.

Jika dilihat dari level individu, seorang karyawan juga membutuhkan perasaan aman dan nyaman dari segi fisik, psikis, sosial dan emosional sehingga dapat menjalankan peran sebagai karyawan dengan optimal (De Simone, 2014). Lebih lanjut, De Simone (2014) menyatakan bahwa buruknya

(2014) menyatakan bahwa buruknya kesejahteraan karyawan di tempat kerja juga dapat memengaruhi karyawan dan organisasi secara bersamaan, seperti penurunan kinerja, penurunan kualitas pembuatan keputusan, dan penurunan disiplin. Menurut Page dan Vella-Brodrick (2009), kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan salah satu bagian dari keterikatan karyawan, selain kesejahteraan subjektif atau kepuasan kehidupan pribadi, dan kesejahteraan psikologis atau hubungan interpersonal yang positif. Peneliti memfokuskan pembahasan kali ini pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja berangkat dari asumsi bahwa tempat kerja merupakan aspek yang paling berpengaruh pada kesejahteraan karyawan karena dalam kesehariannya, karyawan memiliki waktu lebih banyak di tempat kerja, dan pada akhirnya tempat kerja ini juga menimbulkan pemicu positif dan negatif yang akan memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Jika kita melihat lebih lanjut penelitian yang membahas penyebab atau pemicu yang menyebabkan terjadinya kesejahteraan karyawan di tempat kerja, terdapat beberapa variabel yaitu kepuasan kerja (Page, 2005), tuntutan pekerjaan dan motivasi kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Jika kita mengacu pada Orsila, dkk., (2011), faktor organisasional (contohnya adalah dukungan organisasi) dan faktor intrinsik/individual (contohnya adalah kepribadian, kepuasan kerja dan motivasi kerja) sama-sama memiliki pengaruh pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Page (2005) menambahkan

bahwa agar sebuah organisasi menciptakan kondisi yang kondusif dan sejahtera di tempat kerjanya, organisasi tersebut harus menciptakan dahulu kondisi yang dapat memotivasi kinerja para karyawannya. Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi kerja secara umum ialah keinginan untuk melakukan (dengan kesediaan diri), untuk memberikan upaya yang tinggi agar mencapai tujuan organisasi, dan hal ini dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Jika dikaitkan dengan motivasi kerja para karyawan, mengacu pada teori motivasi kerja berdasarkan Herzberg (1966) menyatakan bahwa perilaku ini merupakan sekumpulan dorongan untuk melakukan hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Lu (1999) menyatakan bahwa motivasi kerja biasanya dapat diketahui dengan menanyakan pertanyaan "Apakah yang dicari seorang karyawan dari pekerjaannya?".

Page (2005) memodifikasi teori Herzberg (1966) yang menyatakan bahwa motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sehingga membuat teori baru bahwa seorang karyawan yang memiliki aspek inti, intrinsik, dan ekstrinsik akan bersama-sama membentuk kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Atas dasar temuan ini, peneliti memilih motivasi kerja merupakan aspek yang memengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

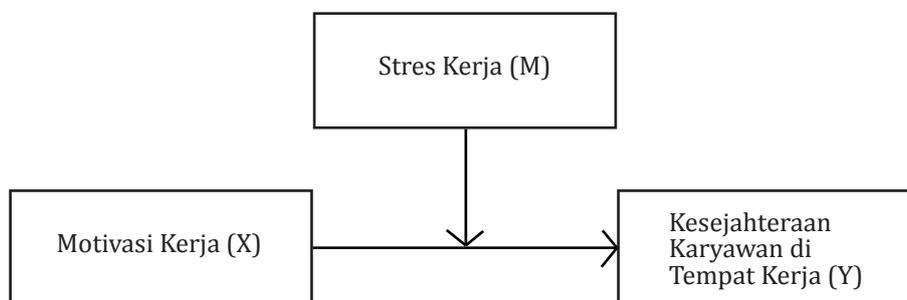
Organisasi harus memastikan bahwa motivasi kerja karyawannya tetap ada, dengan menambahkan 'motivator' dalam pekerjaan, misalnya melalui pengayaan pekerjaan agar

karyawan tidak mengalami kebosanan, dan menemukan tantangan baru dalam pekerjaannya. (Herzberg, 1966; Kinnunen, Geurts, dan Mauno, 2004). Akan tetapi, perbedaan individu dalam organisasi pasti tetap terjadi. Jika kita menerapkan sistem pengayaan pekerjaan yang sama untuk semua karyawan, bisa jadi hal ini memengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja, tergantung apakah sistem baru itu membuatnya semakin stres atau justru mengurangi stres karyawan tersebut. Herzberg (1966) juga menambahkan bahwa terdapat dua keadaan, yaitu kondisi saat seorang karyawan bisa menjadi termotivasi dalam waktu singkat, akan tetapi untuk jangka panjang justru merasa stres jika desain pekerjaan (misalnya dalam bentuk pengayaan pekerjaan) tidak sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki. Menurut Robbins dan Judge (2015), stres kerja adalah keadaan dan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai bentuk respon atas tekanan sekitar. Lebih lanjut, kondisi ini bersifat dinamis, di mana seorang karyawan menemukan benturan antara kesempatan, tuntutan, dan sumber daya terkait dengan keinginan atau hasil yang diharapkan dalam pekerjaan. Tuntutan adalah semua hal terkait dengan tanggung jawab kerja, tekanan, dan ketidakjelasan kerja yang akan dihadapi karyawan di tempat kerja. Sedangkan sumber daya berarti semua hal yang ada dalam kontrol karyawan tersebut yang dapat digunakan untuk memecahkan atau menanggulangi tuntutan. Salah satu contoh dari sumber daya adalah motivasi kerja, yang dapat kembali diingat dan dimunculkan oleh karyawan ketika merasa tuntutan kerja

sedang tinggi, sehingga hal tersebut dapat menanggulangi stres kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa stres kerja merupakan moderator antara hubungan motivasi kerja dengan *employee's well-being* atau kesejahteraan karyawan. Secara spesifik, stres okupasi memoderasi hubungan antara motivasi internal dan kesejahteraan karyawan (Lu, 1999). Hal ini sejalan dengan temuan Bliese dan Halverson (1996) bahwa stres kerja memoderasi hubungan persepsi dan motivasi karyawan dengan kesejahteraan karyawan. Penelitian lainnya menyatakan bahwa hubungan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kesejahteraan karyawan semakin melemah jika dimoderasi oleh stres kerja (Pugliesi, 1999). Akan tetapi, beberapa penelitian sebelumnya melihat kesejahteraan karyawan secara umum, tidak spesifik pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, peneliti bermaksud mereplikasi penelitian stres kerja sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah stres kerja menjadi variabel moderator yang akan

memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Merujuk pada Page (2005), ketiga aspek inti aspek motivasi kerja, yaitu aspek inti, intrinsik, dan ekstrinsik terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Adanya pengaruh langsung ini memperkuat alasan peneliti untuk menjadikan stres kerja sebagai variabel moderator dan bukan mediator, karena tanpa adanya stres kerja, motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja telah memiliki pengaruh langsung. Maka penelitian ini akan berfokus pada dinamika stres kerja dan dampaknya pada pengaruh kedua variabel tersebut. Peneliti akan memakai model *Moderation Process Analysis: model 1* oleh Hayes (2013). *Moderation Process Analysis* merupakan *macro* yang memungkinkan peneliti melihat efek moderasi hanya dalam sekali tahap analisis. Model 1 dikhususkan untuk model moderasi yang memiliki diagram konseptual berupa X (variabel bebas, yaitu motivasi kerja), Y (variabel terikat, yaitu kesejahteraan karyawan di tempat kerja) dan M (variabel moderator, yaitu stres kerja). Berikut adalah model awal penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan temuan baru dan memperkaya khasanah penelitian untuk psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai motivasi kerja, stress kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah stress kerja memoderasi hubungan motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif, sehingga memungkinkan untuk dianalisis melalui metode statistik. Melalui metode penelitian korelasional, peneliti akan melihat tingkat hubungan antara tiga variabel yang ada, dan mengembangkannya sesuai tujuan penelitian. Penggunaan pendekatan kuantitatif akan membantu peneliti menentukan korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta variabel moderasi (Suryabrata, 2005).

Partisipan yang dituju dalam penelitian kali ini adalah karyawan swasta. Peneliti akan menyebarkan kuesioner *online* kepada 200 partisipan sebagai sampel dari populasi. Peneliti memakai teknik penentuan sampel *non-probability*, berupa *convenience sampling*. Artinya, tidak semua populasi karyawan swasta mempunyai kesempatan sama untuk dijadikan sampel. Terdapat beberapa kriteria psikografis sebagai berikut; (a) Karyawan swasta dengan pendidikan terakhir minimal S1, (b) Usia 25 – 49 tahun, (c) sudah bekerja minimal selama dua tahun, dan (d) bukan

merupakan pekerja *shift* atau magang. Peneliti hanya akan fokus pada karyawan tetap yang sudah bekerja selama dua tahun mengenal lingkungan kerjanya dengan baik karena dianggap sudah mumpuni untuk menentukan dan menilai kesejahteraan di tempat kerjanya.

Terdapat tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Kesejahteraan karyawan di tempat kerja diukur melalui *Workplace Wellbeing Index* (WWBI) oleh Page (2005) yang berisi 14 aitem pertanyaan kuesioner (berbentuk Likert) yang meliputi tiga dimensi yaitu *core affect*, ekstrinsik dan intrinsik. Alat ukur *Motivation at Work Scale* (MAWS) oleh Deci dan Ryan (2000) digunakan untuk mengukur motivasi kerja, alat ukur ini terdiri dari empat (4) dimensi yaitu *Intrinsic Motivation*, *Introjection Regulation*, *Identification Regulation*, dan *External Regulation*. Sedangkan stres kerja diukur melalui *Job Stress Scale* (JSS) oleh Shukla dan Srivastava (2016) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *job stress scale* (terdiri dari 9 aitem), *role expectation conflict* (5 aitem), *coworker support* (4 aitem), dan *work-life balance* (4 aitem). Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner WWBI menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha* 0.801. Mengacu pada Kaplan dan Sacuzzo (1993), hasil reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* di atas 0.7 sudah bisa dikatakan reliabel. Setelah dilakukan pengukuran, terdapat satu aitem yang tidak valid pada kuesioner WWBI ini karena kurang dari nilai R tabel (Untuk nilai responden N=200, angka R tabel adalah 0.138). Kuesioner MAWS mendapat koefisien *Cronbach Alpha* 0.881 dan semua aitem lolos atau valid karena berada di angka 0.194 – 0.814. Kuesioner

JSS memiliki koefisien *Cronbach Alpha* 0.833, dengan jumlah item yang lolos uji validitas sebanyak 19 aitem. Peneliti menggunakan teknik pengolahan dan analisis data moderasi sederhana menggunakan *Moderation Process Analysis: model 1* oleh Hayes (2013) dengan analisis *bootstrap* sebanyak 5,000 kali melalui SPSS versi 24. Menurut Hayes (2013), *macro model 1* digunakan apabila peneliti menetapkan model penelitian regresi moderasi, dengan satu variabel independen, satu variabel moderasi dan satu variabel independen. *Moderation Process Analysis oleh Hayes (2013)* pada dasarnya memiliki fungsi yang sama dengan regresi linier sederhana melalui SPSS, akan tetapi melalui metode ini, peneliti langsung bisa melihat apakah ada efek interaksi yang terjadi dan signifikansi hubungannya dalam sekali proses.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa nilai signifikansi (*p*) sebesar 0.02, yang berarti (*p*)<0.05. Oleh karena itu, terbukti bahwa stres kerja terbukti signifikan memoderasi hubungan motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini memiliki nilai *t* sebesar -2.34 yang berarti peranan moderasi stres kerja akan melemahkan hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja seorang karyawan, maka akan semakin lemah pula hubungan motivasi kerja pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat stres yang rendah, maka hal tersebut tidak memperlemah hubungan motivasi kerja pada kesejahteraan karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis 1

Model	β (Coeff)	se	t	p	LLCI	ULCI
<i>Constant</i>	58.84	.50	118.10	.00	57.85	59.82
<i>Motivation</i>	.53	.04	11.99	.00	.44	.62
<i>Job Stress</i>	-.10	.04	-2.72	.01	-.17	-.03
<i>Int_1</i>	-.01	.00	-2.34	.02	-0.01	-0.00

Sumber: Peneliti (2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fairbrother dan Warn (2003) mengenai tingkat stress akan membuat rendahnya pengaruh motivasi intrinsik pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Selain itu, Lu (1999) juga menyatakan bahwa motivasi kerja, khususnya dimensi motivasi intrinsik akan sangat berpengaruh pada kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Anggraini, Juniarly, Rachmawati, dan Pradani (2017)

menambahkan jika sebuah organisasi ingin mencapai tujuan organisasinya dengan baik, maka organisasi tersebut harus memiliki kemampuan untuk memotivasi keryawannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, bentuk moderasi negatif pada stres kerja yang melemahkan pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Pada akhirnya mengharuskan organisasi untuk menghindari terjadinya stres kerja

para karyawannya, dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan agar tercipta kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Penyebab terjadinya stres kerja adalah adanya benturan antara kesempatan, tuntutan, dan sumber daya yang ada di pekerjaan seorang karyawan (Fairbrother & Warn, 2003). Menurut Woodcock dan Francis (1994), motivasi intrinsik adalah kondisi di mana individu merasa senang dan puas ketika mencapai tujuan yang diharapkan dalam pekerjaannya. Motivasi intrinsik ini dapat menurun jika karyawan tidak lagi menemukan arti dan tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan. Lebih lanjut, Woodcock dan Francis (1994) menyatakan jika salah satu upaya untuk membantu karyawan menemukan arti dan tujuan dalam pekerjaannya adalah memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dan memberikan keterlibatan kerja. Selain itu, Diefendorff, Brown, Kamin, dan Lord, (2002) menjabarkan jika pelibatan kerja merupakan hal yang esensial dalam membentuk motivasi dan sikap kerja. Akan tetapi, proses memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaannya juga tidak dilakukan dalam taraf yang tinggi, misalnya terus-menerus mengharapkan satu karyawan untuk terlibat dalam sebuah tugas, sementara karyawan lainnya tidak mendapat tuntutan yang sama. Menurut Woodcock dan Francis (1994), hal ini justru bisa menyebabkan karyawan kehilangan arti atau tujuan dari pekerjaannya sehingga tidak terbentuk motivasi intrinsik yang diharapkan. Lebih lanjut, jika terjadi benturan antara kesempatan untuk berkontribusi, dengan tuntutan yang

diberikan oleh atasan dan terbatasnya rekan kerja yang bisa mendukung pekerjaan karyawan tersebut, maka karyawan tersebut berpotensi untuk mengalami stres kerja.

Dengan demikian, sesuai dengan hasil penelitian penulis, jika motivasi kerja yang lemah atau gagal terbentuk karena gagalnya pelibatan kerja karyawan seimbang, lalu dimoderasi oleh stres kerja yang sudah terbentuk karena benturan kemampuan karyawan dan tuntutan atasannya akan menghambat terciptanya kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

PENUTUP

Penelitian ini dapat menjelaskan bahwa setelah dilakukan pengambilan data pada 200 karyawan swasta, stres kerja terbukti memoderasi hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Dalam hal ini, stress kerja melemahkan hubungan kedua variabel tersebut. Mengacu pada pembahasan di atas, dimensi motivasi yang paling memengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja adalah motivasi intrinsik. Cara untuk membentuk dan meningkatkan motivasi intrinsik adalah pelibatan kerja yang seimbang, agar tidak terbentuk stres kerja yang akan menghambat kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Penelitian ini membatasi responden khusus pada karyawan swasta dengan status bukan merupakan pekerja *shift* atau magang. Selain itu, keseluruhan responden merupakan karyawan yang bekerja di kantor, tidak mencakup pekerja yang kesehariannya bekerja di lapangan. Peneliti juga memfokuskan penelitian pada karyawan yang setidaknya sudah

memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun, oleh karena itu tidak mencakup para pekerja baru yang bisa saja memiliki sudut pandang berbeda mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan juga dimungkinkan

nilai stress kerja yang dimiliki juga tidak sebanyak pekerja seniornya. Penelitian lebih lanjut diperlukan khususnya untuk mengembangkan variabel-variabel ini di tipe, status dan lama pekerjaan yang berbeda.

PUSTAKA ACUAN

- Anggraini, D., Juniary, A., Rachmawati, & Pradani, A. I. (2017). Pengaruh *need of affiliation* (N-Aff) dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada generasi millennial (gen Y) perusahaan informasi dan komunikasi di Palembang. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8 (2), 111-120.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13 (3), 209-223.
- Bliese, P. D., & Halverson, R. R. (1996). Individual and nomothetic models of job stress: An examination of work hours, cohesion, and well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 26 (13), 1171-1189.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25 (3), 357-384.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25 (1), 54-67.
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122.
- Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., & Lord, B. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviours and job performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 23 (1), 93-108.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1), 8-21.
- Fehér, H. (2016). The Effect Of The Work Environment On Workplace Wellbeing-Research At A Youth Centre. *Thesis*. Laurea University of Applied Sciences.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *MEDIAPSI*, 3(2), 1-9.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling*. London: The Guilford Press.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP*, 6(1), 80-91.
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (1993). *Psychological testing 3rd Edition*. California: Brooks/Cole
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S.

- (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18 (1), 1-22.
- Lu, L. (1999). Work motivation, job stress and employees' well-being. *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 61.
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2015). *Organizational Behavior*. New York: Irwin/McGraw-Hill.
- Page, K. M. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace. *Thesis*. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90 (3), 441-458.
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23 (2), 125-154.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior 16th Edition*. Pearson.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, 3 (1), 1-19.
- Suryabrata, S. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Rajagrafindo Persada.
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M. L., & Nygard, C. H. (2011). A new approach to measuring work-related well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 341-359.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Unblocking Your Organization*. Hampshire: Gower Publishing Company.