PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA GENERASI Z DI RITEL INDONESIA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

RIRIS ARSITA
NIM. B1021221120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA GENERASI Z DI RITEL INDONESIA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

RIRIS ARSITA
NIM. B1021221120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Riris Arsita
NIM	: B1021221120
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: S1 Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh *Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* melalui *Subjective Well-Being* pada Generasi Z di Ritel Indonesia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 15 Juni 2026



Riris Arsita
NIM. B1021221120

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Riris Arsita
NIM	: B1021221120
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: S1 Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 14 April 2026

Judul Karya Akhir:

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* melalui *Subjective Well-Being* pada Generasi Z di Ritel Indonesia

Menyatakan bahwa karya akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 15 Juni 2026



Riris Arsita
NIM. B1021221120

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Job Insecurity dan Perceived Organizational Support terhadap Job Performance melalui Subjective Well-Being pada Generasi Z di Ritel Indonesia

Penanggung Jawab Yuridis

Riris Arsita
B1021221120

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 14 April 2026

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Prof. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. NIP.197402021998031001	30-4-2026	
2	Pembimbing 2	Rizani Ramadhan, S.E., M.M NIP.198705112023211021	28-4-2026	
3	Penguji 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP.197208192000121001	28-4-2026	
4	Penguji 2	Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M NIP.199101122023212043	04-5-2026	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 15 JUN 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan atas Kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul "Pengaruh *Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* melalui *Subjective Well-Being* pada Generasi Z di Ritel Indonesia" dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata saru (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan karya akhir ini tidak terlepas dari keterlibatan banyak pihak yang membantu, membimbing, mendukung dan memberikan saran, masukan serta doa. Dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat berarti selama proses perkuliahan hingga penyusunan karya akhir ini.
7. Bapak Rizani Ramadhan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan, ilmu, ide, saran, kritik, serta nasihat kepada penulis dalam penulisan karya akhir ini.
8. Bapak Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. dan Ibu Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji karya akhir yang telah memberikan masukan yang sangat berarti dalam menyempurnakan karya akhir ini.
9. Seluruh jajaran Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama proses perkuliahan.
10. Seluruh Staf Akademik, Tata Usaha, Staf Perpustakaan, dan seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan dan penulisan karya akhir ini.
11. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia selaku penyelenggara program Kartu Indonesia Pintar (KIP) Kuliah yang telah memberikan bantuan beasiswa kepada penulis selama masa perkuliahan.

12. Seluruh Karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan ritel yang telah membantu dalam proses pengambilan data penelitian.
13. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Dimas Nuri dan Ibu Marni Asari yang selama ini senantiasa menjadi sumber kekuatan terbesar dalam kehidupan penulis. Terima kasih atas segala cinta kasih, doa yang tidak pernah putus, pengorbanan, perhatian, kesabaran, serta dukungan yang selalu diberikan tanpa mengenal lelah. Terima kasih karena selalu menemani setiap langkah penulis, menguatkan saat merasa lemah, menghibur saat menghadapi kesulitan, dan selalu percaya pada kemampuan penulis bahkan ketika penulis meragukan diri sendiri. Sebagai anak perempuan pertama, penulis menyadari bahwa perjalanan ini tidak selalu mudah dan sering kali diiringi berbagai tantangan serta keterbatasan. Namun, kasih sayang, nasihat, dan perjuangan Bapak dan Ibu menjadi alasan terbesar bagi penulis untuk terus bertahan dan berusaha memberikan yang terbaik. Tidak ada kata yang cukup untuk menggambarkan rasa syukur dan terima kasih penulis atas segala yang telah diberikan. Semoga pencapaian sederhana ini dapat menjadi salah satu bentuk kebahagiaan dan kebanggaan bagi Bapak dan Ibu atas seluruh perjuangan yang telah dicurahkan demi masa depan penulis.
14. Kepada adik-adik penulis yaitu almh. Aura Fira Ananda dan Deviana Anindita, terima kasih karena telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Untuk almh. Aura Fira Ananda, meskipun hanya sebentar hadir di tengah keluarga, namamu selalu dikenang dan disimpan dengan penuh kasih dalam hati penulis. Untuk Deviana Anindita, terima kasih telah menjadi adik yang membawa keceriaan, kebahagiaan, dan semangat dalam kehidupan penulis. Kehadiran kalian berdua menjadi pengingat bagi penulis untuk terus berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi setiap proses kehidupan, termasuk dalam menyelesaikan karya akhir ini.
15. Kepada seluruh keluarga penulis yang selalu memberikan doa, dukungan dan nasihat selama ini.
16. Kepada sahabat sekaligus teman seperjuangan, yaitu Askia Fitri Amanda, Diah Febriyani, Trillia Paula, Veron Nika Nonong, Anggi Setia Midianti, dan Karina Nadjwa Amardi, yang senantiasa hadir dalam setiap proses perjalanan perkuliahan. Kebersamaan, dukungan, doa, semangat, serta berbagai cerita yang telah dibagikan menjadi bagian yang sangat berarti dalam perjalanan penulis. Kehadiran kalian sebagai tempat berbagi pikiran, keluh kesah, dan kebahagiaan telah memberikan banyak kekuatan hingga penulis mampu menyelesaikan karya akhir ini.
17. Kepada sahabat penulis yaitu Puput, Dwi, Sari, Gita, dan Rani, yang senantiasa hadir memberikan bantuan, dukungan, dan semangat selama perjalanan perkuliahan.
18. Kepada para sahabat tercinta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
19. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan karya akhir ini.

20. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap langkah yang ditempuh dengan penuh keraguan namun tetap dijalani, untuk setiap air mata yang jatuh dalam proses belajar dan bertumbuh, untuk setiap kegagalan yang tidak menghentikan langkah, serta untuk setiap doa yang terus dipanjatkan di tengah berbagai keterbatasan. Perjalanan ini mungkin tidak selalu mudah, tetapi diri ini telah membuktikan bahwa dengan kesabaran, kerja keras, dan keyakinan, segala proses dapat dilalui. Karya akhir ini menjadi salah satu bukti bahwa segala perjuangan, pengorbanan, dan ketekunan yang telah dilakukan selama ini akhirnya sampai pada tujuan yang diharapkan.

Pontianak, 15 Juni 2026

Riris Arsita
NIM. B1021221120

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *SUBJECTIVE WELLBEING* PADA GENERASI Z DI RITEL INDONESIA

Oleh: Riris Arsita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah elemen krusial dalam mempertahankan daya saing perusahaan, terutama dalam sektor ritel yang ditandai dengan ketidakstabilan dan pergantian tenaga kerja yang tinggi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari *Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* dengan *Subjective Well-Being* sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di industri ritel Indonesia. Dengan menggunakan desain eksplanatori pada pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 253 responden yang dipilih berdasarkan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner online kemudian dianalisis dengan SEMPLS pada SmartPLS 4. Temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *Subjective Well-Being* dan *Job Performance*, sedangkan *Perceived Organizational Support* menunjukkan pengaruh positif terhadap kedua variabel tersebut. Selain itu, *Subjective Well-Being* terbukti berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kedua variabel independen dan *Job Performance*. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan *Conservation of Resources Theory* dalam konteks Generasi Z di industri ritel. Secara praktis, hasilnya menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis untuk menjaga kinerja berkelanjutan di tengah ketidakpastian kerja.

Kata Kunci: Ketidakamanan kerja, Dukungan organisasi, Kinerja kerja, Kesejahteraan subjektif, Generasi Z, Ritel Indonesia

THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB PERFORMANCE THROUGH SUBJECTIVE WELL-BEING AMONG GENERATION Z IN INDONESIAN RETAIL

Oleh: Riris Arsita

Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University Pontianak

ABSTRAK

Employee performance is a crucial element in maintaining a company's competitiveness, especially in the retail sector, which is characterized by instability and high employee turnover. The purpose of this study is to analyze the influence of Job Insecurity and Perceived Organizational Support on Job Performance with Subjective Well-Being as a mediating variable among Generation Z in the Indonesian retail industry. Using an explanatory design with a quantitative approach, this study involved 253 respondents selected based on purposive sampling techniques. Data were collected through an online questionnaire and then analyzed with SEM-PLS on SmartPLS 4. The findings of this study indicate that Job Insecurity has a negative effect on Subjective Well-Being and Job Performance, while Perceived Organizational Support has a positive effect on both variables. Furthermore, Subjective Well-Being was found to function as a mediator in the relationship between the two independent variables and Job Performance. Theoretically, this study expands the application of Conservation of Resources Theory in the context of Generation Z in the retail industry. Practically, the results emphasize the importance of organizational support and psychological well-being to maintain sustainable performance amid job uncertainty.

Keywords: Job Insecurity, Perceived Organizational Support, Job Performance, Subjective Well-Being, Generation Z, Indonesian Retail

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA GENERASI Z DI RITEL INDONESIA

Oleh: Riris Arsita

Program Studi Manajaemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan disrupsi teknologi telah membawa perubahan besar terhadap dinamika dunia kerja. Organisasi dituntut untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan pasar, perilaku konsumen, serta sistem kerja yang semakin fleksibel. Industri ritel merupakan salah satu sektor yang paling terdampak oleh perubahan tersebut karena sangat bergantung pada tenaga kerja dalam jumlah besar serta menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini menyebabkan meningkatnya tekanan kerja dan tuntutan adaptasi bagi karyawan, terutama pada posisi pelayanan langsung kepada pelanggan. Di Indonesia, sektor perdagangan besar dan eceran memiliki kontribusi yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja nasional. Namun, sektor ini juga menghadapi berbagai tantangan seperti fluktuasi permintaan pasar, ketidakstabilan kontrak kerja, serta tingginya tingkat turnover karyawan. Kondisi tersebut semakin kompleks dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja dari Generasi Z yang mulai mendominasi sektor ritel. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan akan stabilitas pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis.

Dalam situasi kerja yang dinamis, karyawan sering menghadapi job insecurity, yaitu persepsi mengenai ketidakpastian atau ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan di masa depan. Kondisi ini dapat menimbulkan stres, kecemasan, serta menurunkan motivasi kerja. Di sisi lain, perceived organizational support (POS) menjadi faktor penting yang dapat membantu karyawan menghadapi tekanan kerja tersebut. POS mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Selain faktor organisasi, faktor psikologis individu juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah subjective well-being (SWB), yaitu kondisi kesejahteraan psikologis yang mencerminkan evaluasi individu terhadap kualitas hidup serta pengalaman emosional yang mereka rasakan. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang baik cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih efektif, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hubungan antara job insecurity, perceived organizational support, subjective well-being, dan job performance dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources Theory (COR) yang menyatakan bahwa individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang mereka miliki. Dalam konteks organisasi, job insecurity mencerminkan ancaman kehilangan sumber daya, sedangkan perceived organizational support merupakan sumber daya eksternal

yang dapat membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Subjective well-being mencerminkan kondisi psikologis internal individu, sedangkan job performance merupakan hasil dari bagaimana individu mengelola sumber daya tersebut. Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antar variabel tersebut, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Selain itu, sebagian besar penelitian lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur atau jasa formal, sedangkan penelitian pada industri ritel di Indonesia yang didominasi oleh pekerja Generasi Z masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh job insecurity dan perceived organizational support terhadap job performance dengan mempertimbangkan subjective well-being sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di industri ritel Indonesia.

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor psikologis dan organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di industri ritel. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh job insecurity terhadap subjective well-being.
2. Menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap subjective well-being.
3. Menganalisis pengaruh job insecurity terhadap job performance.
4. Menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap job performance.
5. Menganalisis pengaruh subjective well-being terhadap job performance.
6. Menganalisis peran mediasi subjective well-being dalam hubungan antara job insecurity dan job performance.
7. Menganalisis peran mediasi subjective well-being dalam hubungan antara perceived organizational support dan job performance.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar variabel penelitian. Model penelitian dikembangkan berdasarkan Conservation of Resources Theory (COR) yang menjelaskan bagaimana individu mempertahankan dan mengelola sumber daya psikologis dalam menghadapi tekanan kerja. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di industri ritel di Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden berusia 18–28 tahun dan telah bekerja minimal enam bulan di perusahaan ritel. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan skala Likert lima poin. Penelitian ini melibatkan 253 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk serta evaluasi inner model untuk menilai hubungan antar variabel, koefisien determinasi, serta signifikansi hubungan melalui prosedur bootstrapping.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga instrumen penelitian dinilai layak digunakan. Model penelitian juga menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap subjective well-being dan job performance. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, seperti perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas kontribusi, serta perlakuan yang adil, mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Selain itu, subjective well-being juga terbukti berpengaruh positif terhadap job performance.

Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik, serta menunjukkan produktivitas yang lebih optimal. Sebaliknya, job insecurity tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap subjective well-being maupun job performance dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z di sektor ritel masih mampu mempertahankan kinerja mereka meskipun menghadapi ketidakpastian pekerjaan. Dalam pengujian mediasi, subjective well-being terbukti memediasi hubungan antara perceived organizational support dan job performance, namun tidak memediasi hubungan antara job insecurity dan job performance. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis berperan sebagai mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki peran penting dalam meningkatkan job performance, baik secara langsung maupun melalui peningkatan subjective well-being. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu memperkuat kesejahteraan psikologis mereka dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, subjective well-being terbukti menjadi faktor psikologis yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Sebaliknya, job insecurity tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap subjective well-being maupun job performance dalam konteks penelitian ini.

6. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi ritel untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z melalui penguatan perceived organizational support. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dengan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, menjaga komunikasi yang terbuka, serta memperhatikan kesejahteraan psikologis mereka.
Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk mengembangkan program kesejahteraan karyawan seperti manajemen stres, layanan konseling, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

7. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya berfokus pada industri ritel, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada sektor industri lainnya. Kedua, penelitian menggunakan desain cross-sectional, sehingga belum mampu menggambarkan dinamika hubungan antar variabel secara longitudinal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sektor penelitian serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti psychological capital atau resilience untuk memperkaya model penelitian.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK viii
ABSTRAK ix
RINGKASAN KARYA AKHIR x
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 1
PENDAHULUAN 1
LANDASAN TEORI 3
METODE PENELITIAN 7
HASIL DAN PEMBAHASAN 7
KESIMPULAN 14
REFERENSI 14
LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II *Letter Of Acceptance* xxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xxxvii
LAMPIRAN VI Data xliii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlix

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Karakteristik Responden 7
Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas 8
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan 10
Tabel 4. Evaluasi inner model: R2, VIF, f2 10
Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 11

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual 6

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II *Letter Of Acceptance* xxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xxxvii
LAMPIRAN VI Data xliii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlix