

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
1.3.1 Tujuan Penelitian	12
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	13
1.3.2.1 Manfaat Akademis	13
1.3.2.2 Manfaat Praktis	13
1.4 Sistematika Penulisan	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Conservation of Resources Theory (COR)	15
2.1.2 Definisi dan Kategori Sumber Daya	16
2.1.2.1 Sumber Daya Kondisi (<i>Condition Resources</i>)	16
2.1.2.2 Sumber Daya Personal (<i>Personal Resources</i>).....	16
2.1.2.3 Sumber Daya Energi (<i>Energy Resources</i>).....	17
2.1.2.4 Sumber Daya Sosial (<i>Social Resources</i>)	17
2.1.3 Mekanisme Stres: Kehilangan dan Perolehan Sumber Daya	17
2.1.3.1 Kehilangan Sumber Daya (<i>Resource Loss</i>).....	17
2.1.3.2 Perolehan Sumber Daya (<i>Resource Gain</i>)	18

2.1.4	Spiral dan Karavan Sumber Daya	18
2.1.4.1	Spiral Sumber Daya (<i>Resource Spirals</i>)	18
2.1.4.2	Karavan Sumber Daya (<i>Resource Caravans</i>)	19
2.2	Kesejahteraan Mental (<i>Mental Well-being</i>)	20
2.2.1	Definisi Konseptual Kesejahteraan Mental (<i>Mental Well-Being</i>)	20
2.2.2	Indikator Negatif Kesejahteraan Mental: <i>Strain</i> Psikologis	20
2.2.3	Indikator Positif: Psychological Well-Being	21
2.2.3.1	Otonomi (<i>Autonomy</i>).....	22
2.2.3.2	Penguasaan Lingkungan (<i>Environmental Mastery</i>)	22
2.2.3.3	Pertumbuhan Pribadi (<i>Personal Growth</i>)	23
2.2.3.4	Hubungan Positif dengan Orang Lain (<i>Positive Relations with Others</i>)	23
2.2.3.5	Tujuan Hidup (<i>Purpose in Life</i>)	24
2.2.3.6	Penerimaan Diri (<i>Self-Acceptance</i>)	24
2.3	Burnout.....	25
2.3.1	Definisi Konseptual Burnout	25
2.3.2	Dimensi-dimensi Burnout	25
2.3.2.1	Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>)	26
2.3.2.2	Depersonalisasi (<i>Depersonalization</i>) atau Sinisme.....	26
2.3.2.3	Penurunan Prestasi Pribadi (<i>Diminished Personal Accomplishment</i>)	26
2.3.2.4	Depresi dan Kecemasan	26
2.3.2.5	Stres Kerja.....	27
2.3.3	Indikator Burnout	27
2.3.3.1	Kelelahan Ekstrem (<i>Exhaustion</i>).....	28
2.3.3.2	Jarak Mental (<i>Mental Distance</i>).....	28
2.3.3.3	Gangguan Kognitif (<i>Cognitive Impairment</i>).....	29
2.3.3.4	Gangguan Emosional (<i>Emotional Impairment</i>)	29
2.4	Dukungan Sosial di Tempat Kerja (<i>Social Support in the Workplace</i>)	30
2.4.1	Definisi dan Fungsi Dukungan Sosial di Tempat Kerja (<i>Social Support in the Workplace</i>)	30
2.4.2	Sumber Dukungan Sosial.....	30
2.4.2.1	Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>)	30
2.4.2.2	Dukungan Rekan Kerja (<i>Coworker Support</i>).....	31
2.4.3	Dukungan Sosial: Helpful vs. Unhelpful Support	31

2.4.4 Indikator Dukungan Sosial (Social Support)	32
2.4.4.1 Dukungan Rekan Kerja (<i>Coworker Support</i>).....	33
2.4.4.2 Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>)	33
2.5 Karakteristik Karyawan Generasi Z.....	34
2.5.1 Definisi dan Konteks.....	34
2.5.2 Ekspektasi dan Nilai di Tempat Kerja	34
2.5.2.1 Prioritas Utama pada <i>Work-Life Balance</i> (WLB)	34
2.5.2.2 Kesehatan Mental sebagai Prioritas	34
2.5.2.3 Pekerjaan yang Bermakna (<i>Meaningful Work</i>).....	35
2.5.2.4 Kebutuhan akan Dukungan dan Umpan Balik.....	35
2.5.3 Gen Z, Stres Kerja, dan Kontrak Psikologis	35
2.6 Hubungan Antar Variabel	37
2.6.1 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Mental Well-being</i>	37
2.6.2 Peran Moderasi <i>Social Support</i> antara <i>Burnout</i> dan <i>Mental Well-being</i>	38
2.7 Penelitian Terdahulu	39
2.9 Kerangka Pemikiran.....	42
2.9.1 Variabel Independen (X): <i>Burnout</i>	44
2.9.2 Variabel Mediator (M): <i>Social Support</i> (Dukungan Sosial)	44
2.9.3 Variabel Dependen (Y): <i>Mental Well-Being</i> (Kesejahteraan Mental)	45
2.10 Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian	47
3.1.1 Pendekatan penelitian.....	47
3.1.2 Desain Penelitian.....	49
3.1.2.1 Fase Pertama (Kuantitatif)	49
3.1.2.2 Fase Kedua (Kualitatif)	50
3.2 Jenis dan Sumber Data	50
3.2.1 Data Primer	50
3.2.1.1 Data Kuantitatif (Numerik)	50
3.2.1.2 Data Kualitatif (Naratif).....	51
3.2.2 Data Sekunder	51
3.2.2.1 Jurnal Ilmiah Bereputasi	51
3.2.2.2 Laporan Statistik & Industri.....	51

3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 Populasi Penelitian	51
3.3.2 Sampel Kuantitatif	53
3.3.3 Sampel Kualitatif	55
3.4 Metode Pengumpulan Data	59
3.4.1 Kuesioner (Fase Kuantitatif)	59
3.4.1.1 <i>Burnout</i> (X)	59
3.4.1.2 Mental Well-being (Y)	59
3.4.1.3 Social Support (M)	59
3.4.2 Wawancara Mendalam (Fase Kualitatif)	60
3.5 Analisis Data	62
3.5.1 Analisis Kuantitatif	62
3.5.1.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	62
3.5.1.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	62
3.5.2 Analisis Kualitatif	62
3.5.3 Integrasi Data	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Hasil Analisis Kuantitatif	64
4.1.1 Deskripsi Responden	64
4.1.2 Hasil Analisis <i>Partial Least Squares – Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM)	65
4.1.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	66
4.1.2.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	73
4.2 Hasil Analisis Kualitatif	80
4.2.1 Profil Narasumber	80
4.2.2 Temuan Kualitatif: Analisis Tematik Tiga Kelompok Narasumber ...	81
4.2.2.1 Kelompok Resilien: Social Support Konkret sebagai Penyelamat Mental Well-Being	82
4.2.2.2 Kelompok Self-Reliance: Kemandirian sebagai Personal Resource Alternatif	83
4.2.2.3 Kelompok Dukungan Semu: Misalignment Antara Dukungan yang Diberikan dan Dibutuhkan	84
4.3 Pembahasan	86
4.3.1 Burnout sebagai Perusak Kesejahteraan Mental Karyawan Generasi Z	86

4.3.2 Kontradiksi Social Support: Mengapa Gagal sebagai Moderator tetapi Dominan sebagai Prediktor Langsung?	90
4.3.3 Peta Dukungan Sosial yang Dibutuhkan Karyawan Generasi Z.....	94
4.3.4 Evaluasi Kesesuaian Model dan Implikasinya.....	96
BAB V PENUTUP	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	100
5.2.1 Keterbatasan Ukuran Sampel Kuantitatif.....	100
5.2.2 Keterbatasan Cakupan Geografis dan Generalisasi	100
5.2.3 Desain Penelitian Cross-Sectional	101
5.2.4 Keterbatasan Instrumen Pengukuran Mental Well-Being.....	101
5.2.5 Keterbatasan dalam Pengukuran Kualitas Social Support.....	102
5.2.6 Potensi Bias Keinginan Sosial (Social Desirability Bias).....	102
5.2.7 Keterbatasan Jumlah dan Distribusi Informan Kualitatif.....	102
5.2.8 Keterbatasan Metode Penggalan Informasi dari Informan Generasi Z	103
5.3 Saran.....	104
5.3.1 Saran bagi Penelitian Akademis.....	104
5.3.1.1 Mengintegrasikan Pengukuran Kualitas Social Support.....	104
5.3.1.2 Memperluas Model dengan Personal Resources sebagai Variabel Moderasi Alternatif	105
5.3.1.3 Menambahkan Efek Langsung Dysfunctional Social Support	105
5.3.2 Saran bagi Praktisi Manajemen dan Human Resources Development (HRD).....	107
5.3.2.1 Merancang Program Family-Supportive Supervisor Behaviors (FSSB) yang Terstruktur	107
5.3.2.2 Mengganti Budaya <i>Verbal Encouragement</i> dengan Structural Intervention	108
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	117