

## **APAKAH DUKUNGAN SOSIAL SECARA ONLINE DAPAT MENINGKATKAN KEBAHAGIAAN KERJA PADA PEKERJA MUDA?**

**Nina Fitriana<sup>1</sup>, Sri Muliati Abdullah<sup>2</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta<sup>1,2</sup>

e-mail: [nina@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:nina@mercubuana-yogya.ac.id)

### **ABSTRAK**

Kebahagiaan kerja berperan penting dalam kesuksesan dan produktivitas karyawan, namun banyak pekerja muda mengalami tingkat kebahagiaan yang rendah. Salah satu faktor yang dapat mendukung kebahagiaan kerja adalah dukungan sosial online, mengingat tingginya penggunaan media digital oleh generasi muda. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh dukungan sosial online terhadap kebahagiaan kerja pada pekerja muda di Indonesia dan peran gender dalam perbedaan kebahagiaan kerja. Dengan pendekatan kuantitatif dan survei terhadap 222 pekerja muda di Yogyakarta, hasil analisis regresi menunjukkan dukungan sosial online berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja ( $R^2 = 0.124$ ,  $p < 0.001$ ), dan karyawan pria melaporkan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan wanita. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan strategi dukungan sosial digital dalam manajemen sumber daya manusia, meskipun memiliki keterbatasan pada pendekatan cross-sectional yang tidak memungkinkan analisis sebab-akibat yang mendalam dan keterbatasan geografis. Penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau desain longitudinal.

**Kata Kunci:** *Kebahagiaan Kerja, Dukungan Sosial Online, Pekerja Muda*

### **ABSTRACT**

Job happiness plays an important role in employee success and productivity; however, many young workers experience low levels of happiness. One factor that can support job happiness is online social support, given the high usage of digital media among younger generations. This study aims to examine the effect of online social support on job happiness among young workers in Indonesia and the role of gender in differences in job happiness. Using a quantitative approach and a survey of 222 young workers in Yogyakarta, regression analysis results showed that online social support significantly affects job happiness ( $R^2 = 0.124$ ,  $p < 0.001$ ), with male employees reporting higher job happiness levels than female employees. This study emphasizes the importance of developing digital social support strategies in human resource management, though it has limitations in its cross-sectional approach, which does not allow for in-depth causal analysis, and geographical limitations. Future research is suggested to use a qualitative approach or longitudinal design.

**Keywords:** *Happiness at Work, Online Social Support, Young Employee*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era yang penuh dengan dinamika tinggi, tuntutan pekerjaan yang kompleks, dan persaingan global yang ketat, kebahagiaan kerja menjadi faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja individu. Kebahagiaan di tempat kerja berperan penting dalam kesuksesan karier seseorang, namun secara umum tingkat kebahagiaan kerja masih rendah, terutama di kalangan pekerja muda. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti stres, beban tugas yang tinggi, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak hanya berkontribusi terhadap loyalitas dan kepuasan kerja, tetapi juga terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi (Fitriana &

Kassymova, 2021). Meskipun kebahagiaan kerja penting, banyak pekerja muda yang mengalami tingkat kebahagiaan yang rendah, yang tercermin dari tingginya afek negatif dan rendahnya kepuasan hidup mereka (Fitriana, 2018).

Dalam konteks digital saat ini, dukungan sosial online menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan kerja. Dukungan sosial online merujuk pada bantuan atau interaksi yang diterima seseorang melalui platform digital, seperti media sosial, aplikasi pesan instan, atau forum online, yang dapat memberikan dukungan emosional, informasi, atau sosial. Berbeda dengan dukungan sosial tradisional yang terjadi dalam interaksi tatap muka, dukungan sosial online memungkinkan individu untuk memperoleh bantuan kapan saja dan di mana saja, sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan intensitas penggunaan media digital yang tinggi, terutama di kalangan generasi muda, dukungan sosial online berpotensi mengurangi rasa kesepian, meningkatkan kesejahteraan emosional, dan pada akhirnya memperbaiki kebahagiaan kerja mereka.

Kebahagiaan kerja adalah penilaian positif yang diberikan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, yang meliputi elemen-elemen seperti engagement (keterlibatan), job satisfaction (kepuasan kerja), dan affective organizational commitment (komitmen afektif terhadap organisasi). Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti lingkungan kerja dan dukungan sosial yang diterima individu di tempat kerja (Veenhoven, 2012; Fisher, 2010; Seligman et al., 2005) mengartikan kebahagiaan sebagai perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang, sementara Fitriana et al. 2022. kebahagiaan sebagai konstruk yang berkaitan dengan penilaian umum seseorang terhadap kehidupannya. Dalam konteks kebahagiaan kerja, hal ini dapat diartikan sebagai perasaan senang terhadap pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan keseluruhan organisasi, yang mencakup evaluasi dan pengalaman positif yang melibatkan emosi, suasana hati, dan kondisi aliran (Fisher, 2010).

Tiga dimensi utama dari kebahagiaan kerja yang dijelaskan dalam penelitian adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif, dan keterlibatan, di mana kepuasan kerja dianggap sebagai kebahagiaan utama dalam aspek kognitif pekerjaan (Weiss, 2002). Komitmen organisasi afektif mencerminkan kedekatan emosional karyawan dengan organisasi (Bakker & Demerouti, 2008), dan keterlibatan berhubungan dengan gairah serta motivasi dalam bekerja (Salas-Vallina et al., 2018). Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan merasa tentang pekerjaan mereka dan dapat mempengaruhi performa mereka dalam organisasi. Keterlibatan atau engagement menggambarkan tingkat keterlibatan karyawan dalam tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan, yang mempengaruhi kebahagiaan kerja secara langsung.

Selanjutnya, kebahagiaan kerja juga merupakan fungsi dari komitmen kasih sayang terhadap organisasi, kesejahteraan dalam tugas, dan kepuasan kerja (Hosie & Sevastos, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan tidak hanya bergantung pada aspek pekerjaan itu sendiri, tetapi juga pada hubungan emosional karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kebahagiaan kerja juga didefinisikan sebagai kepuasan kerja dan kepuasan hidup (Wesarat et al., 2014), yang mencakup keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Menurut penelitian, tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan keseluruhan individu. Tingkat komitmen organisasi afektif yang tinggi ditandai dengan adanya motivasi untuk tidak keluar dari organisasi (Khan & Jan, 2015). Komitmen organisasi ini mencerminkan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan. Selain itu, komitmen ini juga menunjukkan tingkat keterikatan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi yang lebih luas.

Oleh karena itu, loyalitas terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kebahagiaan kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Khan & Jan, 2015).

Komitmen organisasi merupakan salah satu komponen afektif dari kebahagiaan kerja. Komitmen ini menggambarkan kemauan yang tinggi dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta menunjukkan tingkat keterikatan antara individu dengan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga bentuk utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif menyangkut keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi karena adanya keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap institusi tempat mereka bekerja (Meyer et al., 2002). Selain komitmen organisasi, keterlibatan kerja (engagement) juga merupakan dimensi penting dalam kebahagiaan kerja. Keterlibatan didefinisikan sebagai keadaan positif dan memuaskan yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption (Bakker & Demerouti, 2008). Vigor menggambarkan semangat dan energi mental yang tinggi saat bekerja, sedangkan dedication menunjukkan keterlibatan penuh dalam tugas yang bermakna dan menantang. Sementara itu, absorption menggambarkan keadaan ketika individu sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan, menikmati aktivitasnya, dan tidak menyadari waktu berlalu dengan cepat (Fisher, 2010; Fitriana et al., 2022; Salas-Vallina et al., 2018).

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kebahagiaan kerja, baik faktor individu maupun lingkungan. Salah satu faktor penting yang relevan dengan perkembangan era digital adalah dukungan sosial secara online. Pekerja muda, yang umumnya aktif dalam penggunaan teknologi, sering memperoleh dukungan sosial melalui berbagai platform digital seperti media sosial, aplikasi komunikasi, hingga komunitas daring atau permainan online. Dukungan sosial online memberikan akses yang luas bagi individu untuk mendapatkan bantuan emosional, informasi, dan sosial dari orang lain tanpa batasan ruang dan waktu. Dukungan sosial online memiliki empat dimensi utama, yaitu esteem/emotional support, social companionship, informational support, dan instrumental support (Nick et al., 2018). Esteem/emotional support mencakup komunikasi yang memberikan perasaan dihargai, diterima, dan dipahami secara emosional. Social companionship menggambarkan rasa kebersamaan atau keterhubungan sosial yang diperoleh melalui aktivitas rekreasi bersama. Informational support melibatkan pertukaran informasi, saran, atau solusi yang membantu individu dalam mengatasi masalah. Sementara itu, instrumental support mengacu pada bantuan nyata berupa dukungan materi, finansial, atau layanan yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi kesulitan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki efek positif yang signifikan terhadap kebahagiaan subjektif individu. Zhang et al. (2022) menemukan bahwa dukungan sosial online dapat meningkatkan kebahagiaan dengan membantu individu mengelola stres dan memperkuat hubungan interpersonal di dunia digital. Hasil serupa juga disampaikan oleh (Novliadi & Anggraini, 2018), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan kerja mereka. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini berupaya menggambarkan hubungan antara dukungan sosial online dan kebahagiaan kerja pada pekerja muda sebagaimana diilustrasikan dalam kerangka konseptual penelitian berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tahapan penelitian meliputi persiapan alat ukur, pengambilan data, dan analisis data menggunakan aplikasi *Jamovi*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan sosial online terhadap kebahagiaan kerja pada pekerja muda di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja muda berusia 20–35 tahun yang berdomisili di wilayah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu dengan memilih subjek yang sesuai dengan kriteria penelitian, yaitu usia dan status pekerjaan aktif serta penggunaan media sosial secara rutin. Total partisipan dalam penelitian ini adalah sebanyak 222 orang, yang terdiri atas 136 perempuan (61,3%) dan 86 laki-laki (38,7%).

Prosedur pengumpulan data dilakukan secara daring melalui platform Google Form. Tautan survei disebarluaskan melalui media sosial dan grup komunitas profesional pekerja muda. Sebelum mengisi kuesioner, responden diminta untuk membaca dan menyetujui *informed consent*. Waktu pengisian survei berkisar antara 15 hingga 20 menit. Seluruh data dikumpulkan secara anonim dan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan prinsip etika penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala. Pertama, *Skala Kebahagiaan Kerja* yang dikembangkan oleh Fitriana et al. (2022) berdasarkan dimensi dari Fisher (2010), yaitu kepuasan kerja, semangat bekerja (*work engagement*), keasyikan bekerja, dan komitmen organisasi afektif. Skala ini terdiri dari 16 aitem dengan skoring 1 hingga 10. Skala ini telah terbukti memiliki validitas konstruk, diskriminan, dan konvergen yang baik serta reliabilitas yang tinggi (nilai Cronbach's Alpha untuk sub-skala berkisar antara 0,843 hingga 0,931).

Pembagian aitem dalam aspek kebahagiaan kerja ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Aspek Kebahagiaan Kerja**

No	Aspek	Aitem
1	Kepuasan Kerja	1, 2, 3, 4
2	Semangat Bekerja	5, 6, 7, 8, 9
3	Keasyikan Bekerja	10, 11, 12
4	Komitmen Afektif terhadap Organisasi	13, 14, 15, 16

Instrumen kedua adalah *Skala Dukungan Sosial Online* yang mengacu pada dimensi dari Nick et al. (2018), yang meliputi: *esteem/emotional support*, *social companionship*, *informational support*, dan *instrumental support*. Skala ini terdiri dari 48 aitem dengan format skoring serupa. Distribusi aitem pada aspek dukungan sosial online dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Aspek Dukungan Sosial Online**

No	Aspek	Aitem
1	Esteem/Emotional	1–12
2	Social Companionship	13–24
3	Informational	25–32, 34–36
4	Instrumental	37–48

Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana, peneliti melakukan pengujian asumsi dasar regresi untuk memastikan validitas model. Hasil uji normalitas residual

menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ( $p > 0.05$ ). Uji linieritas melalui scatterplot menunjukkan hubungan yang *linier* antara variabel bebas dan terikat. Uji homoskedastisitas juga menunjukkan bahwa residual tersebut secara acak, sehingga asumsi terpenuhi. Karena hanya terdapat satu variabel prediktor, uji multikolinearitas tidak diperlukan. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, maka analisis regresi linier sederhana dapat dilakukan secara valid untuk menguji hipotesis penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan muda yang bekerja di Jogjakarta dengan jumlah subjek sebanyak 222 karyawan.

**Tabel 3: Data Deskriptif Penelitian**

	Jenis Kelamin	Kebahagiaan Kerja	Dukungan Sosial Online
N	222	222	222
Missing	0	0	0
Mean		57.8	161
Median		59.0	161
Standard deviation		11.8	36.1
Minimum		23.0	52.0
Maximum		134	249

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 222 subjek dengan prosentase jumlah subjek laki-laki Adalah 38% (86 karyawan) dan prosentase jumlah subjek perempuan adalah 61,3 % (136 karyawan).

**Tabel 4: Deskripsi Jumlah Subjek berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi Jumlah Subjek berdasarkan Jenis Kelamin			
Jenis Kelamin	Counts	% of Total	Cumulative %
Perempuan	136	61.3%	61.3%
Laki-Laki	86	38.7%	100.0%

**Tabel 5: Analisis Regresi Sederhana  
Linear Regression**

### Model Fit Measures

Model	R	R <sup>2</sup>
1	0.352	0.124

Note. Models estimated using sample size of N = 222

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dukungan sosial online memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kebahagiaan kerja, dengan kontribusi sebesar 12,4%. Temuan

ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi pekerja terhadap dukungan sosial online, semakin tinggi kebahagiaan kerja yang mereka rasakan. Namun, meskipun hubungan ini signifikan, penelitian ini belum memberikan penjelasan mendalam tentang mekanisme psikologis yang menjelaskan mengapa dukungan sosial online dapat meningkatkan kebahagiaan kerja. Penjelasan mengenai proses yang terjadi dalam diri individu misalnya, bagaimana dukungan emosional atau informasi yang diberikan melalui platform digital mengurangi stres dan meningkatkan perasaan diterima dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan ini.

**Tabel 6: Model Koefisien**

Model Coefficients - WH

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	39.307	3.3917	11.59	<.001
OSS	0.115	0.0206	5.59	<.001

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dukungan sosial secara online berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kebahagiaan kerja karyawan muda dengan nilai  $p < 0,001$ . Semakin positif persepsi karyawan mengenai dukungan social online yang diterima, maka semakin tinggi kebahagiaan karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan mengenai dukungan social online yang diterima, maka semakin rendah kebahagiaan karyawan.

**Tabel : Perbedaan Tingkat Kebahagiaan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin**

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Kebahagiaan Kerja	Perempuan	136	55.9	57.0	10.7	0.916
	Laki-Laki	86	60.7	60.0	12.8	1.38

Berdasarkan analisis tambahan di atas, dapat dinyatakan bahwa tingkat kebahagiaan kerja karyawan muda perempuan berbeda secara signifikan dengan kebahagiaan kerja karyawan laki-laki dengan  $P < 0,001$ . Rata-rata Tingkat kebahagiaan kerja karyawan muda Perempuan adalah (Mean 55,9) lebih rendah dibandingkan dengan Tingkat kebahagiaan kerja karyawan muda laki-laki (Mean 60,7).

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial online terhadap kebahagiaan kerja pada pekerja muda. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zhang dkk., 2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang diterima secara online oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap kebahagiaan mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial online memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kebahagiaan kerja pada pekerja muda. Temuan ini memperkuat hasil-hasil studi sebelumnya yang menyoroti peran penting dukungan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja (Zhang dkk., 2022; Novliadi & Anggraini, 2018) . Selain itu, dukungan

sosial daring juga berperan sebagai mekanisme untuk mengelola stres kerja, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis (Xavier & J., 2018).

Temuan dari Mark dkk. (2014). turut menunjukkan bahwa bentuk interaksi sosial, baik daring maupun luring, memiliki pengaruh yang berbeda terhadap suasana hati karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan strategi dukungan sosial digital sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang adaptif di era digital. Kebahagiaan selalu menjadi objek penelitian utama para peneliti, karena kebahagiaan memiliki pengaruh penting pada kepuasan, efisiensi kerja dan perkembangan sosial. Terutama di era internet saat ini, perkembangan teknologi komputer yang pesat membawa kemudahan bagi orang-orang, tetapi juga membawa banyak masalah. Karena popularitas teknologi komputer, tidak ada batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan, dan orang-orang masih memegang komputer untuk bekerja setelah bekerja, yang membawa masalah besar bagi pekerja dan manajer.

Beberapa penelitian telah mempelajari efek prediktif dukungan sosial terhadap kebahagiaan subjektif. Untuk mengklarifikasi mekanisme dukungan sosial terhadap kebahagiaan subjektif dalam konteks Internet, penelitian (Zhang dkk., 2022) menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki efek prediktif positif yang signifikan terhadap kebahagiaan (Zhang dkk., 2022). Hasil penelitian lain juga menyatakan bahwa dukungan sosial daring berpengaruh terhadap kesejahteraan mental (Xavier & J., 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi memperbolehkan penggunaan situs jejaring sosial dalam lingkungan yang terkendali sehingga karyawan dapat menggunakan sebagai mekanisme untuk mengendalikan stres dan meningkatkan well-being. Selain itu, meskipun dukungan sosial online menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kebahagiaan kerja, analisis ini tidak mempertimbangkan faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi kebahagiaan kerja. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, atau budaya organisasi dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kebahagiaan kerja, namun tidak termasuk dalam analisis ini. Oleh karena itu, meskipun kontribusi dukungan sosial online cukup jelas, penting untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berkontribusi lebih besar terhadap kebahagiaan kerja, yang menjadi keterbatasan dalam pembahasan ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial online memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja pada pekerja muda, di mana semakin positif persepsi mereka terhadap dukungan sosial online yang diterima, semakin tinggi tingkat kebahagiaan kerja yang dirasakan. Penelitian ini menyoroti pentingnya interaksi sosial digital dalam mendukung kesejahteraan psikologis pekerja muda di era digital, meskipun desain cross-sectional yang digunakan membatasi kemampuan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat secara mendalam. Selain itu, sampel yang terbatas pada pekerja muda di Yogyakarta mengurangi kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ke populasi yang lebih luas, dan faktor-faktor lain seperti keseimbangan kehidupan kerja serta budaya organisasi juga perlu diperhitungkan dalam meningkatkan kebahagiaan kerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi mekanisme psikologis di balik pengaruh dukungan sosial online dan untuk menguji temuan ini di berbagai konteks industri dan budaya yang berbeda.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji temuan ini di berbagai industri atau sektor pekerjaan yang berbeda untuk melihat variasi pengaruh dukungan sosial online terhadap kebahagiaan kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi bentuk dukungan sosial online yang paling bermakna bagi karyawan. Selain itu, penelitian longitudinal dapat diterapkan untuk memahami dinamika hubungan antara dukungan sosial online dan

kebahagiaan kerja seiring waktu. Dengan memperkaya studi ini, diharapkan temuan yang ada dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan kebijakan serta strategi manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor industri, sekaligus memperkuat pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, serta merancang strategi penguatan dukungan sosial berbasis digital di tempat kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitriana, N. (2018). Perilaku Makan dan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 20(2), 96. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v20i2.663>
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLOS ONE*, 17(1), e0261617. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Fitriana, N., & Kassymova, G. K. (2021). Subjective happiness, entrepreneurship education, and entrepreneurial intention among higher education students. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 23(1), 112–125. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v23i1.1582>
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131–160. <https://doi.org/10.1108/17538350910970219>
- Khan, A. S., & Jan, F. (2015). *View of The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses. A Survey of District Hospitals of Dera Ismail Khan*. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1601>
- Mark, G., Iqbal, S., Czerwinski, M., & Johns, P. (2014). Capturing the mood: Facebook and face-to-face encounters in the workplace. *Proceedings of the 17th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing*, 1082–1094. <https://doi.org/10.1145/2531602.2531673>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Nick, E. A., Cole, D. A., Cho, S.-J., Smith, D. K., Carter, T. G., & Zelkowitz, R. L. (2018). The Online Social Support Scale: Measure development and validation. *Psychological Assessment*, 30(9), 1127–1143. <https://doi.org/10.1037/pas0000558>
- Novliadi, F., & Anggraini, R. (2018). Happiness at Work Viewed from Job Satisfaction and Perceived Organizational Support: *Proceedings of the International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches*, 1815–1820. <https://doi.org/10.5220/0010102318151820>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on*

- Management and Business Economics*, 24(3), 149–159.  
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Veenhoven, R. (2012). Cross-national differences in happiness: Cultural measurement bias or effect of culture? *International Journal of Wellbeing*, 333–353.  
<https://doi.org/10.5502/ijw.v2.i4.4>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Wesarat, P. O., Yazam Sharif, M., & Halim Abdul Majid, A. (2014). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), p78.  
<https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Xavier, N., & J., R. W. (2018). Mediating effect of online social support on the relationship between stress and mental well-being. *Mental Health and Social Inclusion*, 22(4), 178–186. <https://doi.org/10.1108/MHSI-07-2018-0022>
- Zhang, M., Huang, L., & Yi, J. (2022). The Relationship Between Social Support and Subjective Happiness: A mediation model with moderator: This paper expounds the influence of social support on subjective well-being and its internal influence mechanism. *2022 the 5th International Conference on Information Management and Management Science*, 386–392. <https://doi.org/10.1145/3564858.3564918>