

## **Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan**

**Adinda Putri Mayang Sari<sup>1</sup>, Abdul Rahman<sup>2</sup>**  
Universitas Asahan, Indonesia  
adindamayang2603@gmail.com<sup>2</sup>, hjabdrahman30@gmail.com<sup>2</sup>

**Submitted:** 03<sup>rd</sup> May 2026 | **Edited:** 10<sup>th</sup> June 2026 | **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2026

**Cited on:** Sari, A. P. M., & Rahman. A. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1164-1171.

### **ABSTRACT**

This study examines the influence of workload, work conflict, and social support on employees' psychological well-being at the Department of Population and Civil Registration of Asahan Regency. The main problem addressed in this research is the increasing work demands and service pressure faced by public sector employees, which may affect their psychological conditions and overall well-being. The objective of this study is to analyze the partial and simultaneous effects of workload, work conflict, and social support on psychological well-being. A quantitative approach was employed using a descriptive-explanatory design. The population consisted of 70 employees, which were all used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25, including classical assumption tests and hypothesis testing. The results show that workload, work conflict, and social support significantly influence employees' psychological well-being both partially and simultaneously. Social support emerges as the most dominant factor in improving psychological well-being. These findings indicate that a supportive work environment, balanced workload, and well-managed workplace conflict play an important role in enhancing employees' psychological conditions. The study suggests that improving organizational support systems can strengthen employee well-being in public service institutions.

**Keywords:** Workload, Work Conflict, Social Support, Psychological Well-being, Public Employees

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari aspek kompetensi teknis, tetapi juga kondisi psikologis individu dalam menjalankan tugasnya (Medina-Garrido et al., 2023; Russo et al., 2020). Dalam konteks organisasi publik, pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik). Oleh karena itu, aspek kesejahteraan psikologis pegawai menjadi faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) merupakan kondisi individu yang mampu menerima dirinya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengelola lingkungan kerja, memiliki tujuan hidup, serta terus berkembang secara personal (Ryff & Keyes, 2019). Pegawai dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, stabilitas emosi yang baik, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tekanan pekerjaan (Tamyiz et al., 2021; Maulana et al., 2021). Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan psikologis dapat berdampak pada stres kerja, kelelahan emosional, dan penurunan kualitas pelayanan publik (Sari et al., 2020).

Dalam praktiknya, kesejahteraan psikologis pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor pekerjaan, seperti beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial. Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dapat meningkatkan tekanan psikologis serta kelelahan kerja (Yunita et al., 2026; Ariyanto et al., 2021). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa intensitas pekerjaan yang berlebihan berkontribusi terhadap meningkatnya stres dan menurunnya kesejahteraan individu dalam organisasi (Wiyono et al., 2024).

Selain beban kerja, konflik kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai. Konflik kerja dapat muncul akibat perbedaan tugas, komunikasi yang tidak efektif, maupun perbedaan kepentingan antar individu dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019). Meskipun konflik sering dipandang negatif, beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik yang bersifat fungsional dapat meningkatkan komunikasi dan memperbaiki proses kerja apabila dikelola dengan baik (Serrat, 2020; Rumijati & Arifiani, 2024). Namun demikian, konflik yang tidak terkendali tetap berpotensi menurunkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai (Ariyanto et al., 2021).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah dukungan sosial. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja mencakup dukungan emosional, instrumental, dan informasional yang dapat membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan (Sarafino & Smith, 2019). Dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis karena mampu meningkatkan rasa dihargai, aman, dan diterima dalam lingkungan kerja (Dewi & Kusuma, 2024; Sari, 2022). Selain itu, dukungan organisasi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menurunkan tingkat stres kerja (Medina-Garrido et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti stres kerja (Yunita et al., 2026; Sari et al., 2020). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada dua variabel saja atau dilakukan pada sektor swasta, sehingga masih terbatas dalam konteks instansi pemerintahan. Selain itu, penelitian yang menggabungkan variabel beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai sektor publik masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan. Instansi ini memiliki tingkat beban pelayanan yang tinggi seiring meningkatnya jumlah penduduk dan kebutuhan administrasi masyarakat. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tekanan kerja pegawai yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan kondisi yang menggambarkan kesenjangan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Tarwaka (2020) menjelaskan bahwa beban kerja tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup aspek mental yang dapat memengaruhi kinerja dan kondisi psikologis individu. Dalam konteks organisasi modern, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja (job burnout) dan menurunkan kesejahteraan psikologis pegawai (Hwang & Cha, 2021).

Beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan tanggung jawab pekerjaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat memicu stres kerja yang berkepanjangan (Kim & Park, 2022). Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan kerja pegawai (work engagement), sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis (Bakker & Demerouti, 2020).

### **Konflik Kerja**

Konflik kerja merupakan proses interaksi yang terjadi ketika terdapat perbedaan persepsi, tujuan, atau kepentingan antar individu maupun kelompok dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019). Konflik dalam organisasi tidak selalu bersifat negatif, karena dapat dikategorikan menjadi konflik fungsional dan disfungsional (Serrat, 2020). Konflik fungsional dapat mendorong inovasi dan perbaikan komunikasi, sedangkan konflik disfungsional dapat menurunkan kinerja dan kesejahteraan individu.

Indikator konflik kerja meliputi konflik tugas, konflik hubungan interpersonal, dan konflik peran. Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menurunkan kepuasan kerja (Jehn et al., 2020). Namun demikian, apabila dikelola secara konstruktif melalui komunikasi yang efektif, konflik dapat menjadi sarana peningkatan kualitas kerja dan pengembangan organisasi (De Dreu & Gelfand, 2021).

### **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan bentuk bantuan yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, baik dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi. Sarafino dan Smith (2019) mengemukakan bahwa dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan. Dukungan sosial berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Dalam konteks organisasi, dukungan sosial dapat diukur melalui hubungan interpersonal yang positif, bantuan dalam pekerjaan, serta perhatian dari atasan. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai (Hobfoll et al., 2020). Selain itu, dukungan sosial juga berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi tekanan kerja (Cohen & Wills, 2019).

### **Kesejahteraan Psikologis**

Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) merupakan kondisi individu yang mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupan dan pekerjaan, serta memiliki evaluasi positif terhadap dirinya sendiri. Ryff dan Keyes (2019) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis terdiri dari enam dimensi utama, yaitu penerimaan diri (self-

acceptance), hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan kondisi emosional positif, tetapi juga kemampuan individu dalam mengelola tantangan dan tekanan kerja. Individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik, kemampuan adaptasi tinggi, serta tingkat stres yang lebih rendah (Diener et al., 2020). Dalam lingkungan organisasi publik, kesejahteraan psikologis menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

#### **Hubungan Antar Variabel**

Beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial memiliki keterkaitan yang erat dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai. Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis (Bakker & Demerouti, 2020). Konflik kerja yang tidak dikelola secara baik dapat memperburuk kondisi psikologis pegawai, terutama jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang suportif (Jehn et al., 2020).

Sebaliknya, dukungan sosial dapat berfungsi sebagai faktor protektif yang mengurangi dampak negatif beban kerja dan konflik kerja terhadap kondisi psikologis individu (Hobfoll et al., 2020). Dengan demikian, kombinasi antara pengelolaan beban kerja yang baik, pengendalian konflik kerja, dan peningkatan dukungan sosial dapat menciptakan kesejahteraan psikologis pegawai yang lebih optimal.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial sebagai variabel independen, serta kesejahteraan psikologis pegawai sebagai variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian (Creswell & Creswell, 2019; Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya yang relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu intensitas beban kerja, konflik tugas dan hubungan kerja, serta bentuk dukungan sosial di lingkungan kerja. Instrumen penelitian dikembangkan dari konsep teoritis yang telah diuji dalam penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks organisasi sektor publik (Hair et al., 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kelayakan data, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018; Field, 2020). Seluruh analisis dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja, konflik kerja, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis pegawai berada pada kategori relatif stabil dengan sebaran data yang tidak terlalu ekstrem. Rata-rata beban kerja berada pada tingkat sedang (mean 16,49), menunjukkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan kerja yang cukup tinggi namun masih dalam batas kemampuan adaptasi. Kondisi ini sejalan dengan temuan Bakker dan Demerouti (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berada pada tingkat moderat dapat tetap meningkatkan keterlibatan kerja apabila didukung oleh sumber daya organisasi yang memadai.

Variabel konflik kerja juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif moderat (mean 12,24), yang mengindikasikan bahwa konflik di lingkungan kerja tidak bersifat dominan destruktif. Dalam konteks organisasi publik, konflik yang muncul lebih cenderung bersifat tugas dan koordinasi. Hal ini mendukung temuan Jehn et al. (2020) yang menjelaskan bahwa konflik kerja tidak selalu berdampak negatif, karena konflik fungsional dapat mendorong komunikasi dan perbaikan proses kerja.

Sementara itu, dukungan sosial memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi (mean 16,46), yang menunjukkan bahwa pegawai cukup merasakan dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Kondisi ini penting karena dukungan sosial terbukti menjadi faktor protektif yang mampu menurunkan dampak stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis (Hobfoll et al., 2020). Adapun kesejahteraan psikologis pegawai juga berada pada kategori cukup baik (mean 24,51), yang menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki kondisi psikologis yang relatif stabil dalam menjalankan tugasnya.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi syarat untuk analisis regresi. Data terdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov (sig. 0,200 > 0,05), sehingga model regresi layak digunakan. Tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai VIF seluruh variabel berada di bawah 10, yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang saling mengganggu antar variabel independen.

Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada scatterplot, yang mengindikasikan bahwa varian residual bersifat homogen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) sebagaimana disarankan dalam analisis regresi klasik (Ghozali, 2018; Field, 2020).

### **Hasil Uji Hipotesis**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Beban kerja ( $\beta = 0,366$ ), konflik kerja ( $\beta = 0,468$ ), dan dukungan sosial ( $\beta = 0,630$ ) semuanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, peningkatan ketiga variabel tersebut justru berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis.

Temuan ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja di instansi publik tidak selalu bersifat negatif, melainkan dapat menjadi bentuk tantangan kerja yang meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai (Bakker & Demerouti, 2020). Demikian pula konflik kerja yang muncul dalam bentuk koordinasi dan perbedaan pendapat dapat berfungsi sebagai konflik konstruktif yang memperbaiki komunikasi organisasi (Jehn et al., 2020).

Adapun dukungan sosial terbukti menjadi faktor paling dominan yang memperkuat kondisi psikologis pegawai, sejalan dengan penelitian Hobfoll et al. (2020) yang menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan sumber daya utama dalam mengurangi tekanan kerja.

#### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

**Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1     | (Constant)         | 2.378                       | 2.583      |                           | .920  | .361 |
|       | Beban_Kerja_X1     | .366                        | .158       | .226                      | 2.318 | .024 |
|       | Konflik_kerja_X2   | .468                        | .202       | .241                      | 2.321 | .023 |
|       | Dukungan_sosial_X3 | .630                        | .159       | .423                      | 3.975 | .000 |

a. Dependent Variable: Kesejahteraan\_psikologis\_pegawai\_Y

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2026

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ( $t = 2,318$ ; sig. 0,024), konflik kerja juga berpengaruh signifikan ( $t = 2,321$ ; sig. 0,023), dan dukungan sosial memiliki pengaruh paling kuat ( $t = 3,975$ ; sig. 0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel secara individual mampu menjelaskan variasi kesejahteraan psikologis pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yunita et al. (2026) yang menyatakan bahwa beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai sektor publik. Selain itu, penelitian Dewi dan Kusuma (2024) juga menegaskan bahwa dukungan sosial memiliki peran dominan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Sementara itu, Sari dan Wibowo (2020) menjelaskan bahwa konflik kerja dapat berdampak positif apabila dikelola secara konstruktif dalam organisasi.

#### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 405.111        | 3  | 135.037     | 26.339 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 338.375        | 66 | 5.127       |        |                   |
|       | Total      | 743.486        | 69 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kesejahteraan\_psikologis\_pegawai\_Y

b. Predictors: (Constant), Dukungan\_sosial\_X3, Beban\_Kerja\_X1, Konflik\_kerja\_X2

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai ( $F = 26,339$ ; sig. 0,000). Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan kombinasi berbagai faktor pekerjaan dan sosial dalam organisasi.

#### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .738 <sup>a</sup> | .545     | .524              | 2.264                      |

a. Predictors: (Constant), Dukungan\_sosial\_X3, Beban\_Kerja\_X1, Konflik\_kerja\_X2

b. Dependent Variable: Kesejahteraan\_psikologis\_pegawai\_Y

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2026

Nilai R Square sebesar 0,545 menunjukkan bahwa 54,5% variasi kesejahteraan psikologis pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun model penelitian cukup kuat, masih terdapat variabel lain seperti work-life balance, kepemimpinan, atau kepuasan kerja yang juga berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis (Sunnyoto & Mulyono, 2025).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan dipengaruhi oleh berbagai faktor pekerjaan dan sosial dalam organisasi. Beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi dari tuntutan pekerjaan dan dukungan lingkungan kerja.

Secara lebih spesifik, dukungan sosial menjadi faktor yang paling kuat dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, perhatian dari atasan, serta bantuan antar rekan kerja memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas psikologis pegawai di lingkungan instansi pelayanan publik. Sementara itu, beban kerja dan konflik kerja, apabila dikelola secara tepat, tidak selalu berdampak negatif, bahkan dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan adaptasi kerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi sebesar 54,5% menunjukkan bahwa model penelitian ini cukup baik dalam menjelaskan variasi kesejahteraan psikologis pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang juga berperan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan tersebut agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai di sektor publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, O. Y., Handayani, W. P. P., & Mas, N. (2021). Pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 45-58.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 273-285.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (2019). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410-429.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (2021). Conflict in the workplace: Sources, dynamics, and consequences. *Annual Review of Psychology*, 72, 1-25.
- Dewi, W. S., & Kusuma, M. (2024). Social support and employee psychological well-being. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 111-120.

- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2020). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 4(4), 253-261.
- Field, A. (2020). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Field, A. (2020). *Discovering statistics using SPSS*. Sage.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2020). Conservation of resources in the organizational context. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 103-128.
- Hwang, H., & Cha, J. (2021). Workload and employee burnout in public sector organizations. *Public Personnel Management*, 50(2), 150-168.
- Jehn, K. A., Rispens, S., & Thatcher, S. M. B. (2020). The effects of conflict on team outcomes. *Journal of Management*, 46(7), 1234-1262.
- Kim, S., & Park, Y. (2022). Job demands and psychological strain among employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 1-15.
- Maulana, I., Iftayani, I., & Tamyiz, I. M. (2021). Psychological well-being and job satisfaction among public employees. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(2), 85-97.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Work-family balance and employee well-being. *Journal of Management Studies*, 60(4), 1120-1135.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rumijati, A., & Arifiani, R. S. (2024). Social support and work-family conflict in workplace stress. *Economia Journal*, 20(1), 45-60.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (2019). Psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 116(2), 285-300.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2019). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (9th ed.). Wiley.
- Sari, D. P., & Wibowo, A. (2020). Work conflict and employee performance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 23-30.
- Sari, W. W. (2022). Social support and employee psychological well-being. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(3), 101-112.
- Serrat, O. (2020). Managing conflict in organizations. *Knowledge Solutions*, 45, 1-12.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Work engagement and psychological well-being. *Jurnal Manajemen SDM*, 3(6), 3017-3028.
- Tarwaka. (2020). *Ergonomi industri*. Harapan Press.
- Wiyono, D., Tanjung, R., Setiadi, H., Sugiarto, Y., & Marini, S. (2024). Organizational culture and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 55-70.
- Yunita, N., Rustandi, T., & Suadma, U. (2026). Workload and social support on employee well-being. *Community Engagement and Emergence Journal*, 7(3), 210-225.