

Pengaruh *Toxic Workplace*, *Work Stressors* dan *Cultural Stressors* Terhadap *Employee Well-Being* yang dimediasi *Mental Health Outcomes* di Perusahaan Distributor Elektronik Cengkareng Timur

Angelina Samantha¹, Netania Emilisa², Nur Amelia³, Adzraa Zahraa⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

angelina022002002027@std.trisakti.ac.id¹ ; netania@trisakti.ac.id² ; nur022002002024@std.trisakti.ac.id³ ;

adzraa022002002025@std.trisakti.ac.id⁴

Received 27 November 2022 | Revised 5 Desember 2023 | Accepted 9 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Semakin besar pengaruh *Toxic Workplace*, *Work Stressors*, dan *Cultural Stressors* terhadap karyawan, maka semakin tidak baik pula *Mental Health Outcomes* yang secara langsung mempengaruhi *Employee Well-Being*. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Toxic Workplace*, *Work Stressors*, dan *Cultural Stressors* terhadap *Employee Well-Being* yang dimediasi oleh *Mental Health Outcomes* pada Perusahaan Distributor Elektronik Cengkareng Timur. Menggunakan metode *Purposive sampling* terdiri dari 150 karyawan dari 13 perusahaan distributor elektronik di Cengkareng Timur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Toxic workplace*, *Work Stressors*, dan *Cultural Stressors* memiliki pengaruh negatif terhadap *Mental Health Outcomes*, dan Hasil *Mental Health Outcomes* memiliki pengaruh negatif terhadap *Empolyees Well-Being*. *Toxic workplace* dan *Cultural Stressors*, sedangkan *Work Stressors* tidak berpengaruh. Hal ini membuat, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan stres karyawan, karena keduanya memiliki pengaruh terhadap *Empolyees Well-Being*.

Keywords: *Toxic Workplace*; *Work Stressors*; *Cultural Stressors*; *Mental Health Outcomes*; *Empolyees Well-Being*

Abstract

The greater the influence of Toxic Workplace, Work Stressors, and Cultural Stressors on employees, the more unfavorable Mental Health Outcomes that directly affect Employee Well-Being. Therefore, the purpose of this study is to determine how Toxic Workplace, Work Stressors, and Cultural Stressors affect Employee Well-Being mediated by Mental Health Outcomes at the East Cengkareng Electronic Distributor Company. Using purposive sampling method consisting of 150 employees from 13 electronic distributor companies in East Cengkareng. The research findings show that Toxic workplace, Work Stressors, and Cultural Stressors have a negative influence on Mental Health Outcomes, and Mental Health Outcomes have a negative influence on Empolyees Well-Being. Toxic workplace and Cultural Stressors, while Work Stressors have no effect. This makes, companies must pay attention to the work environment and employee stress, because both have an influence on Empolyees Well-Being.

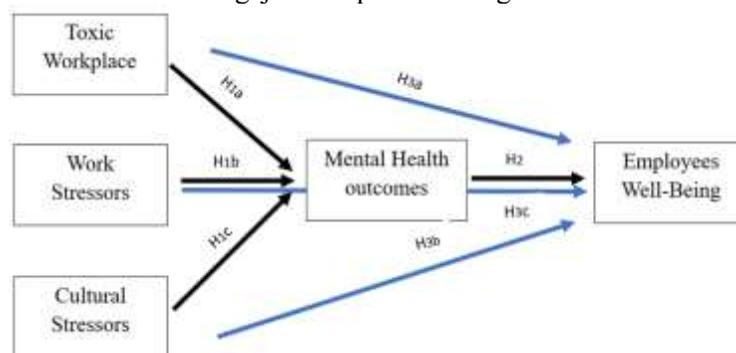
Keywords: *Toxic Workplace*; *Work Stressors*; *Cultural Stressors*; *Mental Health Outcomes*; *Empolyees Well-Being*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan seorang karyawan di lingkungan kerja, keberadaan perilaku *toxic* antar sesama karyawan maupun atasan dapat dipastikan akan menjadi bagian yang signifikan. Terutama jika lingkungan kerja tersebut terjebak dalam dinamika pergaulan negatif, fenomena ini dapat memicu dampak serius terhadap kesejahteraan mental karyawan akibat kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk di tempat kerja, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan tingkat stres dalam menjalankan tugas pekerjaan. TASTAN (2017) mengungkapkan bahwa kepribadian *toxic* dan perilaku kontraproduktif dapat merugikan individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang. Berdasarkan penelitian Alsomaidae et al. (2023), lingkungan kerja yang *toxic* terhadap kesejahteraan mental karyawan dapat mengakibatkan kesulitan yang lebih besar dalam mencapai tingkat *Empolyees Well-Being* yang dapat diterima. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa tindakan, dampak negatifnya dapat terus berlanjut dan memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka (Kabal et al., 2022). Penyebab stres kerja yang telah diidentifikasi melibatkan durasi dan kesulitan perjalanan menuju tempat kerja, jam lembur, jam kerja dan jadwal shift, kurangnya otonomi dalam pekerjaan, tuntutan tugas, beban kerja, dan kurangnya apresiasi dari atasan (Clark et al., 2014).

Tantangan yang diakibatkan oleh faktor-faktor stres kerja terkadang memaksa seseorang untuk berhenti atau mengundurkan diri dari pekerjaannya, dengan lebih menitikberatkan perhatian pada kehidupan keluarga (Dion et al., 2022). Dari perspektif psikologi, terdapat dampak yang signifikan dari stresor budaya pada kesejahteraan mental yang buruk (McCord et al., 2019). Penelitian oleh Cervantes et al. (2013) menemukan perbedaan nilai budaya yang nyata di antara pekerja yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Penelitian ini fokus pada karyawan di perusahaan distributor elektronik di Cengkareng Timur, yang terdiri dari 13 perusahaan dengan total 150 karyawan. Kesejahteraan mental karyawan ternyata memiliki dampak langsung pada profitabilitas dan daya saing perusahaan dalam penjualan, menjadikannya aspek penting bagi perusahaan untuk menjaga kualitas lingkungan kerja yang sehat. Namun, pada kenyataannya, masih banyak variabel yang kurang mendapat perhatian, termasuk keluhan karyawan terkait ketidakadilan perilaku sesama karyawan dan orientasi perusahaan yang terlalu fokus pada keuntungan semata. Akibatnya, *cultural stressors*, *mental health outcomes*, dan *toxic workplace*.

Oleh karena itu, untuk memastikan *Empolyees Well-Being*, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan manajemen serta peraturan yang berlaku. Banyak perusahaan, termasuk perusahaan distributor elektronik di Cengkareng Timur, masih belum menyadari dampak negatif dari lingkungan kerja yang beracun. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan *Empolyees Well-Being*, serta hasil analisis tentang pengaruh lingkungan kerja beracun, stres kerja, dan stresor budaya terhadap *Empolyees Well-Being* yang dimediasi oleh dampak mental, sehingga penelitian ini akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual
(Sumber: : (Alsomaidae et al., 2023; Liu et al., 2023)

H1a: *Toxic Workplace* memiliki pengaruh negatif terhadap *Mental Health Outcomes*.

H1b: *Work Stressor* memiliki pengaruh negatif terhadap *Mental Health Outcomes*.

H1c: *Cultural Stressor* memiliki pengaruh negatif terhadap *Mental Health Outcomes*.

H2: *Mental Health Outcomes* memiliki pengaruh negatif terhadap *Employees Well-Being*.

H3a: *Toxic Workplace* memiliki pengaruh negatif terhadap *Employees Well-Being*.

H3b: *Work Stressor* memiliki pengaruh negatif terhadap *Employees Well-Being*.

H3c: *Cultural Stressor* memiliki pengaruh negatif terhadap *Employees Well-Being*.

METODE

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisioner (angket) yang disebarakan kepada karyawan di perusahaan distribusi elektronik di Cengkareng Timur. Kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Darmanah, 2019). Kumpulan pernyataan yang digunakan berasal dari penelitian sebelumnya oleh Alsomaidae et al. (2023) dan Liu et al. (2023), yang kemudian diintegrasikan dan disederhanakan menjadi 30 pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan didistribusikan melalui kuisioner dan diukur menggunakan skala pengukuran interval dengan Skala Likert, berkisar antara 1 hingga 5.

Validitas kuisioner diuji menggunakan program IBM SPSS Statistik 21, dengan menggunakan Factor Loading sebagai penentu validitas sampel, yang dinyatakan valid jika mencapai nilai 0,45. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 150 responden (Putu Arista Yasa et al., 2017). Selanjutnya, reliabilitas kuisioner diuji menggunakan program IBM SPSS Statistik 21. Pernyataan dalam kuisioner dianggap konsisten atau reliabel jika nilai Coefficient Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, sementara jika nilai tersebut $< 0,60$, maka pernyataan dalam kuisioner dianggap tidak konsisten atau tidak reliabel.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Responden berdasarkan Gender

Tabel 1: Data Responden berdasarkan Gender

Gender	Frekuensi	Presentase (%)
Laki - laki	88	58,7%
Perempuan	62	41,3%
Total	150	100,0%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan data yang terkumpul dari responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan distributor elektronik yang berlokasi di Cengkareng Timur. Terdapat 88 karyawan yang mengidentifikasi dirinya sebagai laki-laki, yang merupakan 58,7% dari total tenaga kerja. Sebaliknya, terdapat 62 karyawan yang mengidentifikasi dirinya sebagai perempuan, yang mewakili 41,3% dari total tenaga kerja. Fenomena ini terjadi karena pekerjaan yang bergerak di distributor elektronik dapat dilakukan oleh laki-laki sesuai dengan posisi seperti menjadi pengangkut barang, pengurus gudang, supir, kenek, office boy, sales, manager, dll. Lalu perempuan seperti admin online, admin finance, admin accounting, sales, manager, office girl, dll. Karena yang dibutuhkan lebih banyak tenaga untuk mengangkut barang, maka lebih dominan dengan gender laki-laki.

Analisis Responden berdasarkan Usia

Tabel 2: Data Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 30 Tahun	53	35,3%
31 – 40 Tahun	44	29,3%
41 – 50 Tahun	34	22,7%
> 50 Tahun	19	12,7%
Total	150	100,0%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan data profi yang telah di terima dari responden, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berkerja di perusahaan bidang distributor elektronik di Cengkareng Timur. Karyawan dengan rata - rata berusia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 53 orang dengan presentase 35,3%, menjadi paling dominan karena karyawan dengan umur masih terbilang cukup muda, lebih dibutuhkan dalam mengoperasikan perusahaan



distributor elektronik, karena lebih cekatan, lebih mengetahui teknologi dan yang paling penting usia tersebut adalah usia yang paling produktif dalam bekerja.

Analisis Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan

Tabel 3: Data Responden berdasarkan Pendidikan terakhir karyawan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMU / Sederajat	74	49,3%
Diploma / Akademi	42	28,0%
S1	34	22,7%
Total	150	100,0%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan data profil yang telah di terima dari responden, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berkerja di perusahaan bidang distributor elektronik di Cengkareng Timur. Karyawan dengan pendidikan SMU/Sederajat berjumlah 74 orang dengan presentase 49,3%, menandakan bahwa karyawan sebagian besar hanya berada di jenjang pendidikan menengah atau pendidikan formal di Indonesia, dikarenakan sebagian besar perusahaan distributor elektronik lebih membutuhkan tenaga kerja yang berat seperti pengangkut barang, penjaga gudang bahkan hanya bersih-bersih, maka dari itu SMU/Sederajat sudah dapat bekerja diperusahaan tersebut dan juga dibutuhkan paling banyak.

Analisis Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4: Data Responden berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
0 – 6 Tahun	106	70,7%
7 – 14 Tahun	36	24,0%
15 – 20 Tahun	8	5,3%
Total	150	100,0%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan analisis data profil yang diperoleh dari responden, dapat diungkapkan bahwa para pekerja yang tergabung dalam perusahaan distribusi elektronik di Cengkareng Timur mayoritas memiliki pengalaman kerja dalam rentang 0 hingga 6 tahun, yang berjumlah 106 orang dengan persentase sebesar 70,7%. Kelompok ini menjadi yang paling mendominasi, sementara tidak terdapat karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh kebutuhan perusahaan distribusi elektronik akan sumber daya manusia yang muda dan tangkas guna memastikan kinerja yang efektif dan efisien. Tampaknya, tenaga kerja tetap cenderung untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik.

Statistik Deskriptif

Tabel 5: Statistik deskriptif

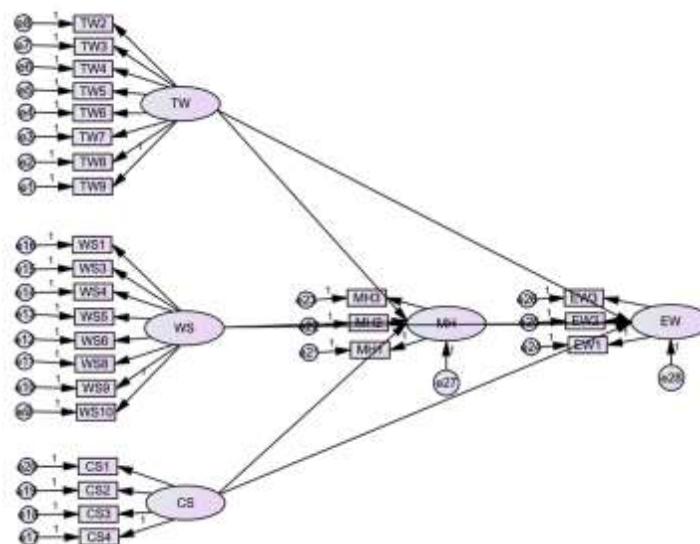
	n	Mean
<i>Toxic Workplace</i>	150	3,62
<i>Work Stressors</i>	150	2,92
<i>Cultural Stressors</i>	150	3,92
<i>Mental Health Outcomes</i>	150	3,37
<i>Empolyees Well-Being</i>	150	2.02

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata total sebesar 3,62, mengindikasikan bahwa para responden cukup mengalami situasi *Toxic Workplace* di perusahaan distributor elektronik di Cengkareng Timur. Nilai terendah, yaitu 3,02, menunjukkan bahwa para responden menganggap cukup wajar jika ada rekan kerja yang menjaga jarak atau tidak menjawab salam. Sementara nilai tertinggi sebesar 3,99 mengindikasikan bahwa para responden cukup kurang nyaman jika rekan kerja sering memberikan tugas di luar tingkat kompetensinya. Dalam konteks *Work Stressors*, rata-rata total

sebesar 2,92 menunjukkan bahwa responden tidak merasakan adanya *Work Stressors* di perusahaan. Nilai terendah, 2,31, menggambarkan bahwa jika harus selalu memerlukan izin dan setiap keputusan harus melalui dari atasan dianggap biasa oleh para responden. Sedangkan nilai tertinggi sebesar 4,03 menggambarkan bahwa responden merasa tidak nyaman jika rekan kerja dan atasan memberikan tuntutan yang berbeda. Untuk *Cultural Stressors*, rata-rata total sebesar 3,92 menunjukkan bahwa responden cukup mengalami *Cultural Stressors* di perusahaan. Nilai terendah, 3,37, menandakan bahwa para responden jika tidak percaya diri dan tidak yakin dalam membaca, berkomunikasi serta memperoleh informasi dalam bahasa umum dianggap hal biasa oleh para responden. Sedangkan nilai tertinggi sebesar 4,18 mengindikasikan bahwa responden merasa tidak nyaman jika mengalami sikap kasar dan menyinggung yang berulang-ulang. Dalam hal *Mental Health Outcomes*, rata-rata total sebesar 3,73 menunjukkan bahwa responden cukup mengalami dampak pada kesehatan mental di perusahaan. Nilai terendah, 3,40, menandakan bahwa para responden cukup banyak yang memiliki sedikit minat atau kesenangan dalam melakukan sesuatu. Sementara nilai tertinggi sebesar 3,93 mengindikasikan memiliki arti bahwa para responden cukup khawatir melakukan sesuatu yang terlihat bodoh dan bertindak tidak terkendali ketika merasa stres di tempat kerja. Terakhir, untuk *Employees Well-Being*, rata-rata total sebesar 2,02 menunjukkan bahwa responden pernah merasakan adanya *Employees Well-Being* di perusahaan. Nilai terendah, 1,76, menggambarkan bahwa dukungan keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan keluarga oleh organisasi dianggap tidak terlalu dipedulikan oleh para responden. Sedangkan nilai tertinggi sebesar 2,38 mengindikasikan bahwa para responden memiliki tingkat positivitas yang rendah terhadap pekerjaan mereka.

Analisis SEM



Gambar 2. Model Diagram Jalur

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif, pengaruh positif *Toxic Workplace* terhadap *Mental Health Outcomes*, pengaruh positif *Work Stressors* terhadap *Mental Health Outcomes*, pengaruh positif *Cultural Stressors* terhadap *Mental Health Outcomes*, pengaruh positif *Mental Health Outcomes* terhadap *Empolyees Well-Being*, pengaruh negatif *Toxic Workplace* terhadap *Empolyees Well-Being*, pengaruh negatif *Work Stressors* terhadap *Empolyees Well-Being* dan pengaruh negatif *Cultural Stressors* terhadap *Empolyees Well-Being*. Keputusan uji hipotesis diambil dengan membandingkan p-value dengan level sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Tahap pertama pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan rumus dibawah ini :

- Jika p-value < 0,05 maka, H0 ditolak, Ha diterima.
- Jika p-value ≥ 0,05 maka, H0 diterima, Ha ditolak.



Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	β	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Toxic Workplace</i> → <i>Mental Health Outcomes</i>	0,182	0,001	Hipotesis didukung
<i>Work Stressors</i> → <i>Mental Health Outcomes</i>	0,26	0,0245	Hipotesis didukung
<i>Cultural Stressors</i> → <i>Mental Health Outcomes</i>	0,117	0,0125	Hipotesis didukung
<i>Mental Health Outcomes</i> → <i>Empolyees Well-Being</i>	-0,27	0,037	Hipotesis didukung
<i>Toxic Workplace</i> → <i>Empolyees Well-Being</i>	-0,117	0,0335	Hipotesis didukung
<i>Work Stressors</i> → <i>Empolyees Well-Being</i>	0.022	0.431	Hipotesis Tidak didukung
<i>Cultural Stressors</i> → <i>Empolyees Well-Being</i>	0,119	0.019	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa:

Terdapat pengaruh negatif yang antara *Toxic Workplace*, *Work Stresors*, *Cultural Stressors* terhadap *Mental health Outcomes*. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Alsomaidae et al., 2023; Liu et al., 2023; McCord et al., 2019) dalam hasil penelitian mereka mendapatkan adanya pengaruh negatif antara *Toxic Workplace*, *Work Stressor*, dan *Cultural Stressor* terhadap *Mental Health Outcomes* yang artinya semakin tinggi tingkat *Toxic Workplace*, *Work Stressor*, dan *Cultural Stressor* maka dapat menurunkan tingkat *Mental Health Outcomes*. Hal ini dapat diambil contoh dari karyawan yang bekerja di perusahaan bidang distributor elektronik di Cengkareng Timur, merasa bahwa adanya tindakan negatif seperti akan memperlakukan hal negatif di antara rekan sekerja lainnya. Perilaku yang datang dari lingkungan pekerjaan yang *toxic*, yaitu *Toxic Workplace*, *Work Stressor*, dan *Cultural Stressor* dapat membuat kesehatan mental yang keluar dari dirinya adalah yang buruk dan melampiaskan perilaku buruk di antara para karyawan.

Pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan yaitu ada pengaruh negatif antara *Mental Health Outcomes* terhadap *Employees Well-Being*, Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang diteliti (Alsomaidae et al., 2023; Gorgenyi-Hegyes et al., 2021; Liu et al., 2023) dalam hasil penelitian mereka mendapatkan adanya pengaruh negatif antara *Mental Health Outcomes* terhadap *Employees Well-Being* yang artinya semakin tinggi tingkat *Mental Health Outcomes* maka dapat menurunkan tingkat *Employees Well-Being*. Hal ini dapat diambil contoh jika para karyawan perusahaan bidang distributor elektronik di lingkungan yang *toxic*, mereka akan merasakan *Mental Health Outcomes* negatif yang keluar dari dirinya akibat tekanan yang diperoleh. Hal ini membuat menurunkan tingkat *Employees Well-Being*.

Pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan yaitu ada pengaruh negatif antara *Toxic Workplace* dan *Cultural Stressor* terhadap *Employees Well-Being*. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Alsomaidae et al., 2023; Haelruddin et al., 2022; Liu et al., 2023) dalam hasil penelitian mereka mendapatkan adanya pengaruh negatif antara *Toxic Workplace* dan *Cultural Stressor* terhadap *Employees Well-Being* yang artinya semakin tinggi tingkat *Toxic Workplace* dan *Cultural Stressor* maka dapat menurunkan tingkat *Employees Well-Being*. mereka akan memperlakukan hal negatif di antara rekan sekerja lainnya. Perilaku yang datang dari lingkungan pekerjaan yang *toxic*, yaitu *Toxic Workplace* dan *Cultural Stressor* dapat menurunkan *Employees Well-Being* dalam kehidupan pekerjaannya dan juga bisa ke kehidupan pribadinya. Sedangkan *Work Stressor* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *Employees Well-Being*, oleh karena itu penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Alsomaidae et al., 2023; Haelruddin et al., 2022; Liu et al., 2023) dalam hasil penelitian mereka mendapatkan adanya pengaruh negatif. Tetapi mendukung hasil penelitian yang diteliti oleh (E. Osborne, 2020; Syakina et al., 2022; Thomas et al., 2017) penelitian tersebut mengemukakan bahwa tidak semua stress dalam bekerja mempengaruhi atau bahkan menurunkan tingkat *Employees Well-Being* karena ada beberapa faktor yang mendukung *Work Stressor* supaya tidak berpengaruh negatif pada *Employees Well-Being* yaitu bisa mengatur waktu bekerjanya agar tidak monoton, menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan kerja dan adanya dukungan sosial dari keluarga. Hal ini tercemin dari beberapa karyawan yang bekerja di distributor elektronik yang terbiasa dengan *Work Stressor* bahkan mengakali supaya tidak

terjadi tekanan dalam bekerja dan sering menikmati waktu liburan dengan keluarga maka tingkat *Employee Well-Being* dalam hidupnya juga akan naik karena tidak terpengaruhi.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

Terdapat pengaruh negatif yang antara *Toxic Workplace*, *Work Stressors*, *Cultural Stressors* terhadap *Mental Health Outcomes* dan terdapat pengaruh negatif antara *Mental Health Outcomes* terhadap *Employee Well-Being*. Hal ini ada karena rekan kerja yang sering berusaha memberikan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat kompetensinya, adanya tindakan menyimpang dengan adanya jika ada rekan kerja dan atasan memberikan tuntutan yang berbeda, adanya tindakan menyimpang dengan adanya jika ada rekan kerja yang berusaha membuat lelucon rasis atau menjelekan dan masih ada beberapa yang merasa memiliki sedikit minat atau kesenangan serta memiliki rasa positif yang rendah terhadap pekerjaannya.

Sedangkan tidak terdapat pengaruh negatif yang antara *Work Stressors* dengan *Employee Well-Being* hal ini tercemrin dari beberapa karyawan yang bekerja di distributor elektronik yang terbiasa dengan *Work Stressor* bahkan mengakali supaya tidak terjadi tekanan dalam bekerja dan sering menikmati waktu liburan dengan keluarga maka tingkat *Employee Well-Being* dalam hidupnya juga akan naik karena tidak terpengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsomaidae, M. M., Joumaa, B. A., & Khalid, K. W. (2023). *Toxic Workplace*, Mental Health and Employee Well-being, the Moderator Role of Paternalistic Leadership, an Empirical Study. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(2), 114–129. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i2.126>
- Cervantes, R. C., Padilla, A. M., Napper, L. E., & Goldbach, J. T. (2013). Acculturation-Related Stress and *Mental Health Outcomes* Among Three Generations of Hispanic Adolescents. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 35(4), 451–468. <https://doi.org/10.1177/0739986313500924>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J., & Baltes, B. B. (2014). Strategies for Coping with *Work Stressors* and Family Stressors: Scale Development and Validation. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 617–638. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9356-7>
- Darmanah, G. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN*. www.hira-tech.com
- Dion, D. S., Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(2), 287–301. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i2.1296>
- E. Osborne, R. (2020). Journal of Psychology and Behavioral Science All in the Family: Parenting Style and Risk Behavior in College Students. *JOURNAL OF PSYCHOLOGY & BEHAVIORAL SCIENCE*, 8(1). <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a1>
- Gorgenyi-Hegyessy, E., Nathan, R. J., & Fekete-Farkas, M. (2021). Workplace health promotion, employee wellbeing and loyalty during covid-19 pandemic-large scale empirical evidence from Hungary. *Economies*, 9(2). <https://doi.org/10.3390/economies9020055>
- Haeruddin, M. I. M., Akbar, A., Dipomatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Abadi, R. R. (2022). The Toxicity of our City: The Effect of *Toxic Workplace* Environment on Employee's Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 183–190. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.45297>
- Kabal, A., Maha, K., & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Liu, Q., Feng, Y., London, K., & Zhang, P. (2023). Influence of personal characteristics and environmental stressors on mental health for multicultural construction workplaces in Australia. *Construction Management and Economics*, 41(2), 116–137. <https://doi.org/10.1080/01446193.2022.2127154>



- McCord, A. L., Draucker, C. B., & Bigatti, S. (2019). *Cultural Stressors and Depressive Symptoms in Latino/a Adolescents: An Integrative Review*. In *Journal of the American Psychiatric Nurses Association* (Vol. 25, Issue 1, pp. 49–65). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1078390318778885>
- Putu Arista Yasa, I., Luh Putu Suciptawati, N., & Susilawati, M. (2017). *Implementasi Analisis Faktor Dalam Menganalisis Kepuasan Nasabah Terhadap Kualitas Layanan (Studi Kasus: Lpd Sidakarya)*. 6(2), 152–160.
- Syakina, D., Fahmi Farhanas, V., Zaskia Rahmayanti, N., Laila Fitria, R., & Greata Singadimeja, H. (2022). *Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja*. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.14830>
- TASTAN, S. B. (2017). *Toxic Workplace Environment In Search for the Toxic Behaviours in Organizations with a Research in Healthcare Sector*. *Postmodern Openings*, 8(1), 83–109. <https://doi.org/10.18662/po/2017.0801.07>
- Thomas, P. A., Liu, H., & Umberson, D. (2017). *Family Relationships and Well-Being*. *Innovation in Aging*, 1(3). <https://doi.org/10.1093/geroni/igx025>
- Tijani, B., Jin, X., & Osei-kyei, R. (2021). *A systematic review of mental stressors in the construction industry*. In *International Journal of Building Pathology and Adaptation* (Vol. 39, Issue 2, pp. 433–460). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/IJBPA-02-2020-0011>

