

# Kecemasan Kerja pada Pekerja Berperforma Tinggi: Studi Kasus Berbasis *Job Demands-Resources Model*

Dina Trysanti\*, Herlan Pratikto

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena pekerja yang menunjukkan kinerja tinggi namun berada dalam kondisi kerentanan psikologis, khususnya kecemasan kerja, dengan menggunakan Model *Job Demands-Resources* (JDR) sebagai kerangka analisis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus terhadap seorang karyawan laki-laki dewasa yang bekerja pada posisi manajerial. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi perilaku, serta asesmen psikologis menggunakan beberapa instrumen, yaitu *Depression Anxiety Stress Scale* (DASS), *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (16PF), dan asesmen proyektif grafis. Hasil asesmen menunjukkan bahwa adanya ketegangan emosional dan kerentanan psikologis pada pada subjek, namun subjek tetap mampu mempertahankan produktivitas, tanggung jawab, dan komitmen kerja yang tinggi meskipun mengalami kecemasan kerja. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti ketidakjelasan peran, peningkatan beban kerja, serta minimnya arahan dan umpan balik dari atasan, berkontribusi signifikan terhadap munculnya kecemasan kerja. Karakteristik kepribadian berupa tanggung jawab tinggi, etos kerja kuat, dan kegigihan berperan sebagai sumber daya personal yang membantu menjaga kinerja. Intervensi yang diberikan menggunakan pendekatan kognitif dalam bentuk konseling singkat yang dikombinasikan dengan psikoedukasi, dengan fokus pada klarifikasi peran kerja, restrukturisasi kognitif, dan manajemen stres. Evaluasi pascaintervensi menunjukkan adanya penurunan kecemasan dan peningkatan regulasi emosi, meskipun tuntutan pekerjaan secara struktural belum banyak berubah. Temuan ini mendukung asumsi Model JDR bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja meskipun kinerja tetap terjaga.

**Kata Kunci:** Tuntutan dan Sumber Daya Pekerjaan, Kecemasan Terkait Pekerjaan, Kinerja Kerja Yang Tinggi, Kesejahteraan Psikologis, Studi Kasus

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v3i2.5428>

\*Correspondence: Dina Trysanti

Email: [dinatrysanti@surel.untag-sby.ac.id](mailto:dinatrysanti@surel.untag-sby.ac.id)

Received: 28-12-2025

Accepted: 28-01-2026

Published: 28-02-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to describe the phenomenon of high-performing employees who experience psychological vulnerability, particularly work-related anxiety, using the *Job Demands-Resources* (JDR) Model as an analytical framework. A qualitative approach with a case study design was employed, involving an adult male employee in a managerial position. Data were collected through in-depth interviews, behavioral observations, and psychological assessments using the *Depression Anxiety Stress Scale* (DASS), the *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (16PF), and graphic projective assessments. The assessment results indicated the presence of emotional tension and psychological vulnerability in the subject (however, he was able to maintain high levels of productivity, responsibility, and work commitment despite experiencing work-related anxiety. Excessive job demands, including role ambiguity, increased workload, and limited guidance and feedback from supervisors, were identified as significant contributors to the emergence of work-related anxiety. Personality characteristics such as high responsibility, a strong work ethic, and perseverance functioned as personal resources that supported sustained work performance. The intervention applied a cognitive-based approach in the form of brief counseling combined with psychoeducation, focusing on role clarification, cognitive restructuring, and stress management. Post-intervention evaluation indicated a reduction in anxiety symptoms and improved emotional regulation, although structural job demands remained largely unchanged. These findings support the JDR Model assumption that an imbalance between job demands and available resources may adversely affect employees' psychological well-being, even when work performance remains high.

**Keywords:** *Job Demands-Resources*, *Work-Related Anxiety*, *High Work Performance*, *Psychological Well-Being*, *Case study*

## Pendahuluan

Kinerja pekerja sering digunakan sebagai indikator utama efektivitas individu dan keberhasilan organisasi. Namun, kinerja yang tinggi tidak selalu mencerminkan kondisi kesejahteraan psikologis yang optimal. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pekerja dapat tetap menunjukkan performa kerja yang baik meskipun mengalami tekanan psikologis seperti stres dan kecemasan kerja (McCarthy et al, 2016) (Cheng et al, 2018) (Ford et al, 2011). Kondisi ini menjadi perhatian penting karena kecemasan kerja yang tidak tertangani berpotensi menimbulkan dampak jangka panjang terhadap kesehatan mental pekerja serta keberlanjutan kinerja organisasi (Jex, 1998) (Salanova et al, 2005).

Model Job Demands–Resources (JDR) menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama, yaitu tuntutan kerja (job demands) dan sumber daya kerja (job resources). Tuntutan kerja seperti beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, konflik peran, dan tekanan waktu dapat memicu tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti dukungan atasan, kejelasan peran, otonomi, dan umpan balik kerja (Bakker & Demerouti, 2007) (Demerouti et al, 2001) (Hakanen et al, 2006). Studi-studi empiris menunjukkan bahwa job demands yang tinggi berhubungan positif dengan stres kerja, kecemasan, dan burnout (Schaufeli & Taris, 2014) (Alarcon, 2011).

Meskipun Model JDR telah banyak diuji secara kuantitatif, sebagian besar penelitian berfokus pada outcome umum seperti burnout, work engagement, dan kepuasan kerja (Salanova et al, 2005) (Schaufeli et al, 2009). Kajian yang secara spesifik menyoroti kecemasan kerja pada pekerja berperforma tinggi, terutama melalui pendekatan kualitatif berbasis studi kasus, masih relatif terbatas. Padahal, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kecemasan kerja tidak selalu berdampak langsung pada penurunan kinerja, terutama pada individu dengan komitmen dan tanggung jawab kerja yang tinggi (McCarthy et al, 2016) (Cheng et al, 2018).

Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya gap penelitian dalam memahami dinamika psikologis pekerja berperforma tinggi yang mengalami kecemasan kerja, khususnya terkait peran sumber daya personal seperti etos kerja, ketekunan, dan rasa tanggung jawab. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa personal resources dapat berfungsi sebagai faktor protektif sementara terhadap dampak negatif job demands, namun berpotensi menimbulkan kelelahan psikologis apabila digunakan secara terus-menerus tanpa dukungan job resources yang memadai (Xanthopoulou et al, 2007) (Hobfoll, 2001).

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengkaji secara mendalam kecemasan kerja pada pekerja berperforma tinggi melalui pendekatan studi kasus kualitatif berbasis Model JDR. Penelitian ini mengintegrasikan wawancara mendalam, observasi, asesmen psikologis, serta intervensi berbasis pendekatan kognitif. Pendekatan kognitif menekankan peran interpretasi kognitif individu terhadap tuntutan lingkungan dalam membentuk respons emosional dan perilaku (Beck, 2011) (Beck & Clark, 1997). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan kondisi psikologis subjek, tetapi juga mengevaluasi perubahan psikologis setelah diberikan intervensi.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menggambarkan dinamika psikologis pekerja berperforma tinggi yang mengalami kecemasan kerja berdasarkan kerangka Job Demands–Resources Model, (2) mengidentifikasi peran tuntutan kerja serta sumber daya kerja dan personal dalam mempertahankan kinerja meskipun terdapat kerentanan psikologis, dan (3) mengevaluasi kontribusi intervensi psikologis berbasis pendekatan kognitif dalam menurunkan kecemasan kerja. Penelitian ini juga relevan dalam konteks Indonesia, mengingat beberapa studi nasional menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja, minimnya dukungan organisasi, dan ketidakjelasan peran berhubungan dengan meningkatnya stres dan kecemasan kerja pada karyawan di berbagai sektor (Putri & Prihatsanti, 2019) (Wulandari & Kurniawan, 2020) (Sari & Widodo, 2021). Temuan serupa juga ditunjukkan dalam penelitian di Indonesia yang melaporkan bahwa beban kerja berlebih dan rendahnya kejelasan peran berkontribusi terhadap munculnya kelelahan emosional dan gangguan kesejahteraan psikologis karyawan (Pradana & Fajrianti, 2018) (Nugroho & Rahardjo, 2020). Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis dalam memperkaya kajian JDR Model serta manfaat praktis sebagai dasar rekomendasi intervensi individual maupun kebijakan organisasi. Selain itu, penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa stres dan kecemasan kerja berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis, kelelahan emosional, dan penurunan kualitas hidup karyawan, khususnya pada kondisi tuntutan kerja yang tinggi dan dukungan organisasi yang terbatas (Hidayati & Trisnawati, 2020) (Nugroho & Rahardjo, 2020) (Pradana & Fajrianti, 2018) (Sutarto et al, 2020).

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kondisi psikologis subjek dalam konteks kerja yang nyata. Subjek penelitian adalah seorang karyawan laki-laki berusia 32 tahun yang bekerja pada posisi manajerial di sebuah perusahaan swasta.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman kerja dan kondisi psikologis subjek, observasi perilaku selama proses asesmen, serta asesmen psikologis menggunakan beberapa instrumen. Asesmen psikologis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi emosional dan dinamika psikologis subjek dalam konteks kerja. Asesmen difokuskan pada pemahaman pengalaman subjektif terkait kecemasan kerja, tuntutan pekerjaan, serta sumber daya personal yang dimiliki subjek.

Asesmen difokuskan pada identifikasi tuntutan kerja, seperti beban kerja, ketidakjelasan peran, dan kurangnya dukungan atasan, serta sumber daya kerja dan personal yang dimiliki subjek. Penggunaan beberapa metode dan alat asesmen memungkinkan triangulasi data sehingga memperkuat validitas formulasi kasus.

Berdasarkan hasil asesmen, diberikan intervensi psikologis menggunakan pendekatan kognitif dalam bentuk konseling yang dikombinasikan dengan psikoedukasi. Intervensi

meliputi identifikasi pikiran otomatis yang maladaptif, restrukturisasi kognitif, klarifikasi peran kerja, serta pengembangan strategi kognitif dalam mengelola stres kerja, yang merujuk pada pendekatan kognitif dalam memahami hubungan antara pikiran, emosi, dan respons individu terhadap tuntutan lingkungan (Beck, 2011). Evaluasi intervensi dilakukan dengan membandingkan kondisi psikologis sebelum dan sesudah intervensi serta umpan balik subjektif dari subjek.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil asesmen psikologis menunjukkan bahwa subjek mengalami kecemasan kerja yang cukup tinggi, yang ditandai dengan munculnya kekhawatiran berlebihan terhadap tuntutan pekerjaan, kesulitan untuk merasa rileks, serta ketegangan emosional yang berlangsung secara konsisten dalam keseharian kerja. Gejala-gejala yang dialami sesuai dengan konseptualisasi kecemasan kerja dalam literatur McCarthy et al. (2016), yang menyebutkan bahwa kecemasan kerja memengaruhi aspek emosional, kognitif, fisiologis, dan perilaku pekerja. Meskipun mengalami kondisi tersebut, subjek tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi, serta mempertahankan komitmen kerja yang kuat.

Hasil wawancara dan observasi juga menunjukkan bahwa subjek sering menempatkan standar yang tinggi terhadap dirinya sendiri dan cenderung mengambil alih tanggung jawab pekerjaan di luar batas peran formalnya. Kondisi ini membuat subjek tetap produktif, namun sekaligus meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan.

Setelah diberikan intervensi psikologis dengan pendekatan kognitif, subjek melaporkan adanya penurunan intensitas kecemasan, berkurangnya kekhawatiran berlebihan, serta peningkatan kemampuan dalam mengelola emosi ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Subjek juga menunjukkan peningkatan kesadaran terhadap pola pikir yang selama ini memicu kecemasan.

## Diskusi

Dari perspektif Job Demands–Resources (JDR) Model menjelaskan menjelaskan bahwa setiap pekerjaan, terlepas dari jenis industrinya, memiliki dua komponen utama, yaitu job demands dan job resources (Bakker & Demerouti, 2007). Kedua komponen ini saling berinteraksi dan menentukan bagaimana seorang individu merespons lingkungan kerjanya. Job demands merujuk pada tuntutan fisik, psikologis, emosional, atau organisasi yang memerlukan pengeluaran energi yang cukup besar dari individu. Tuntutan ini tidak selalu bersifat negatif, tetapi dapat menjadi sumber stres ketika intensitasnya tinggi, berlangsung lama, atau tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai. Job demands meliputi beban kerja berat, tekanan waktu, tuntutan tanggung jawab yang luas, konflik peran, hingga situasi kerja yang penuh ambiguitas. Ketika tuntutan-tuntutan ini melebihi kapasitas adaptif pekerja, mereka dapat mengalami kelelahan emosional, stres, kecemasan, bahkan burnout. Sedangkan Job Resources adalah aspek pekerjaan yang dapat membantu pekerja mengurangi tuntutan tersebut, mencapai tujuan kerja, serta mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan psikologisnya. Sumber daya ini dapat berupa dukungan

atasan, kejelasan peran, otonomi, feedback yang konstruktif, hubungan sosial yang positif, maupun kesempatan pengembangan diri. JDR Model menekankan bahwa job resources tidak hanya berfungsi sebagai pelindung terhadap dampak negatif job demands, namun juga menjadi pendorong motivasi dan engagement.

Temuan dalam studi kasus ini menunjukkan bahwa subjek menghadapi job demands yang tinggi, khususnya berupa ketidakjelasan peran, peningkatan beban kerja, serta keterbatasan arahan dan umpan balik dari atasan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa role ambiguity dan work overload merupakan prediktor utama munculnya kecemasan kerja dan ketegangan emosional (Kowalski & Loretto, 2017). Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, di mana ketidakjelasan peran dan tuntutan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap kecemasan kerja yang dialami subjek.

Meskipun demikian, subjek tetap mampu mempertahankan kinerja kerja yang baik. Hal ini konsisten dengan temuan McCarthy et al. (2016) yang menunjukkan bahwa kecemasan kerja tidak selalu berdampak langsung pada penurunan produktivitas, terutama pada pekerja dengan komitmen dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Dalam konteks JDR Model, kondisi ini dapat dijelaskan melalui keberadaan sumber daya personal.

Subjek memiliki sumber daya personal berupa etos kerja yang kuat, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kegigihan dalam menyelesaikan tugas. Sumber daya personal ini berfungsi sebagai faktor protektif yang memungkinkan subjek mempertahankan kinerja kerja di tengah tekanan psikologis. Namun, sebagaimana dijelaskan oleh Bakker dan Demerouti (2007), penggunaan sumber daya personal secara terus-menerus tanpa dukungan job resources yang memadai berpotensi memicu proses penurunan kesehatan psikologis dalam jangka panjang.

Penelitian lain menunjukkan bahwa keterbatasan job resources, seperti minimnya dukungan atasan dan feedback kerja, memperkuat dampak negatif job demands terhadap kesejahteraan psikologis (Hakanen et al, 2006). Dalam kasus ini, keterbatasan dukungan struktural dari organisasi memperburuk tekanan psikologis yang dialami subjek meskipun kinerja kerja masih dapat dipertahankan.

Intervensi psikologis dengan pendekatan kognitif membantu subjek dalam mengenali dan memodifikasi pola pikir maladaptif yang berkontribusi terhadap kecemasan kerja. Melalui restrukturisasi kognitif dan klarifikasi peran, subjek menjadi lebih mampu membedakan antara tuntutan kerja yang bersifat objektif dan tuntutan internal yang berasal dari standar diri yang terlalu tinggi. Temuan ini sejalan dengan pendekatan kognitif yang menekankan peran interpretasi kognitif terhadap stresor lingkungan dalam pembentukan respons emosional (Beck, 2011).

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa intervensi pada level individual belum sepenuhnya mengatasi sumber stres yang bersifat struktural. Oleh karena

itu, diperlukan upaya organisasi dalam meningkatkan kejelasan peran, dukungan atasan, serta ketersediaan sumber daya kerja untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan kinerja kerja yang berkelanjutan..

## Simpulan

Studi kasus ini menunjukkan bahwa kinerja kerja yang tinggi dapat berjalan beriringan dengan kondisi kerentanan psikologis, khususnya kecemasan kerja, ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai. Temuan penelitian ini mendukung Model Job Demands–Resources yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara job demands dan job resources dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis pekerja meskipun kinerja belum mengalami penurunan secara signifikan (Bakker & Demerouti, 2007) (Schaufeli & Taris, 2014).

Implikasi penting dari temuan ini adalah bahwa intervensi pada level individual, seperti konseling berbasis pendekatan kognitif dan psikoedukasi, terbukti membantu menurunkan intensitas kecemasan dan meningkatkan kemampuan regulasi emosi pekerja (Beck, 2011) (Beck & Clark, 1997). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian nasional yang menunjukkan bahwa intervensi psikologis dan dukungan psikososial di tempat kerja berkontribusi terhadap penurunan stres dan kecemasan kerja karyawan (Rahmawati & Munandar, 2018) (Hidayati & Trisnawati, 2020). Namun, intervensi individual saja belum cukup apabila tuntutan kerja yang bersifat struktural tetap tidak berubah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan atasan, kejelasan peran, dan ketersediaan umpan balik kerja berperan penting dalam menurunkan dampak negatif job demands terhadap kesejahteraan psikologis pekerja (Hakanen et al, 2006) (Halbesleben, 2010).

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal dengan jumlah partisipan yang lebih besar guna melihat dampak jangka panjang kecemasan kerja pada pekerja berperforma tinggi (Ford et al, 2011) (McCarthy et al, 2016). Selain itu, penelitian mendatang dapat menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menguji efektivitas intervensi individual dan organisasi secara simultan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dan praktisi psikologi industri dan organisasi dalam merancang strategi pencegahan dan intervensi kecemasan kerja yang berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beck, A. T., & Clark, D. A. (1997). An information processing model of anxiety. *Behaviour Research and Therapy*, 35(1), 49–58. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(96\)00069-1](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(96)00069-1)

- Beck, J. S. (2011). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond* (2nd ed.). Guilford Press.
- Cheng, B. H., McCarthy, J. M., & Goffin, R. D. (2018). An exploration of workplace anxiety: Antecedents, consequences, and moderators. *Journal of Applied Psychology, 103*(3), 305–323. <https://doi.org/10.1037/apl0000284>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between work stressors and well-being: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 96*(2), 341–368. <https://doi.org/10.1037/a0021968>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, and resources. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 345–356. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.007>
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2020). Stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi, 47*(1), 19–31.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Sage Publications.
- Kowalski, T. H., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *Human Resource Management Journal, 27*(3), 350–364. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12146>
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology, 101*(2), 279–291. <https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- Nugroho, A. D., & Rahardjo, W. (2020). Beban kerja, stres kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi Sosial, 18*(2), 101–113.
- Pradana, A., & Fajrianti. (2018). Tuntutan kerja dan kelelahan emosional pada karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 7*(1), 45–57.
- Putri, R. M., & Prihatsanti, U. (2019). Hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi Undip, 18*(2), 75–86.
- Rahmawati, A., & Munandar, A. S. (2018). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Sosial, 16*(1), 45–57.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sari, D. R., & Widodo, W. (2021). Beban kerja, kejelasan peran, dan kecemasan kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Indonesia, 10*(2), 89–101.

- 
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands–resources model. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer.
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2020). Stres kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi*, 47(2), 101–114.
- Wulandari, A., & Kurniawan, I. N. (2020). Dukungan atasan, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 1–12.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands–resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>.