



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 13787-13796

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Hubungan Antara Optimisme dan Dukungan Sosial dengan Resiliensi pada Pekerja Coffee Shop Generasi Z di Surabaya

Roro Tarisha Ayu Aprilliani Kusumawati, Yanto Prasetyo, Diah Sofiah

Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rorotarishaayu@gmail.com, yanto_prasetyo@untag-sby.ac.id, diahsofiah@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan optimisme dan dukungan sosial dengan resiliensi pada pekerja coffee shop Generasi Z di Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik purposive sampling. Partisipan berjumlah 163 pekerja coffee shop Generasi Z yang direkrut melalui kuesioner daring (Google Form) yang disebar dengan mendatangi coffee shop serta melalui tautan WhatsApp pada komunitas pekerja coffee shop di Surabaya. Instrumen penelitian terdiri dari skala optimisme berdasarkan Scheier dkk. (1994) (10 aitem; $\alpha = 0,728$), skala dukungan sosial berdasarkan Zimet (1988) (12 aitem; $\alpha = 0,894$), dan skala resiliensi berdasarkan Connor & Davidson (2003) (24 aitem; $\alpha = 0,922$). Analisis data dilakukan menggunakan uji parametrik dengan bantuan SPSS 25 for Windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa optimisme dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap resiliensi ($R = 0,801$; $R^2 = 0,642$; $F = 143,156$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan kontribusi keduanya sebesar 64,2% terhadap variasi resiliensi. Secara parsial, optimisme menjadi prediktor positif yang sangat signifikan terhadap resiliensi ($B = 1,425$; $t = 10,455$; $p < 0,001$) dan dukungan sosial juga menjadi prediktor positif yang sangat signifikan ($B = 0,441$; $t = 4,779$; $p < 0,001$). Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan optimisme dan dukungan sosial untuk meningkatkan resiliensi pekerja coffee shop Generasi Z di Surabaya.

Kata kunci: Dukungan Sosial, Generation Z, Resiliensi, Optimisme, Pekerja Coffe Shop

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja abad ke-21 ditandai oleh perubahan yang sangat cepat sebagai dampak dari kemajuan teknologi digital, globalisasi ekonomi, serta transformasi nilai dan budaya organisasi. Revolusi Industri 4.0 dan pemanfaatan kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI) telah menggeser pola kerja konvensional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel, digital, dan berbasis proyek, seperti remote work dan gig economy. Perubahan ini tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan psikologis individu dalam menghadapi dinamika kerja yang penuh ketidakpastian. Kemampuan adaptasi dan resiliensi menjadi kunci penting agar tenaga kerja mampu bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja modern yang kompetitif.

Dalam konteks Indonesia, tantangan dunia kerja modern semakin nyata, terutama bagi kelompok usia muda. Data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) didominasi oleh kelompok usia 20–29 tahun, yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara kesiapan individu muda dan tuntutan pasar kerja. Selain itu, meningkatnya dominasi pekerjaan fleksibel dan digital sering kali diiringi dengan ketidakstabilan pendapatan, tekanan emosional, serta tuntutan kerja yang tinggi. Kondisi ini menempatkan generasi muda pada posisi yang rentan terhadap stres dan kelelahan psikologis.

Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997–2012, saat ini menjadi kelompok demografis dominan dalam pasar kerja Indonesia. Berdasarkan Sensus Penduduk 2020, Generasi Z mencakup sekitar 27,9% dari total populasi Indonesia. Sebagai digital natives, Generasi Z memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, cepat dalam mengakses informasi, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan makna pekerjaan (Prensky, 2001; Twenge, 2017). Namun, ekspektasi tersebut sering kali berbenturan dengan realitas dunia kerja yang menuntut produktivitas tinggi, fleksibilitas ekstrem, dan stabilitas emosional.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z merupakan kelompok yang paling rentan terhadap stres kerja. American Psychological Association (2018; 2023) melaporkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat stres tertinggi dan kemampuan coping terendah dibanding generasi lainnya. Di Indonesia, Putri dan Prabowo (2021) serta laporan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2023) menunjukkan tingginya prevalensi stres, kecemasan, dan kelelahan emosional pada pekerja muda. Fenomena burnout dan quiet quitting juga semakin sering ditemukan pada pekerja Generasi Z, yang mengindikasikan menurunnya keterikatan emosional terhadap pekerjaan meskipun individu tetap menjalankan peran kerjanya.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya resiliensi sebagai sumber daya psikologis utama bagi pekerja muda. Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan atau kesulitan (Grotberg, 1995; Connor & Davidson, 2003). Individu dengan resiliensi tinggi mampu mengelola emosi negatif, mempertahankan optimisme, serta memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang (Reivich & Shatté, 2002). Sebaliknya, rendahnya resiliensi berkaitan dengan peningkatan stres, penurunan motivasi kerja, dan risiko burnout (Fitrananda & Naimah, 2024).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pembentukan resiliensi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Optimisme merupakan faktor internal penting yang membantu individu menafsirkan tekanan secara lebih adaptif dan mempertahankan harapan positif terhadap masa depan (Seligman, 2006; Carver et al., 2010). Sementara itu, dukungan sosial berperan sebagai faktor eksternal yang berfungsi sebagai pelindung terhadap stres melalui dukungan emosional, informasional, dan instrumental (House, 1981; Cohen & Wills, 1985). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa optimisme dan dukungan sosial secara simultan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan resiliensi, khususnya pada populasi usia muda (Hidayat & Lestari, 2022; Khalid et al., 2023).

Konteks kerja di sektor jasa, khususnya coffee shop, menjadi relevan untuk dikaji karena sektor ini banyak menyerap tenaga kerja Generasi Z, termasuk mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pekerja dan pelajar. Lingkungan kerja coffee shop ditandai oleh intensitas interaksi sosial yang tinggi, tuntutan pelayanan cepat, sistem kerja shift, serta tekanan emosional dalam menghadapi pelanggan yang beragam. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja tersebut berpotensi meningkatkan stres dan kelelahan emosional apabila tidak diimbangi dengan resiliensi yang memadai (Santoso et al., 2025).

Meskipun demikian, penelitian empiris yang secara khusus mengkaji peran optimisme dan dukungan sosial terhadap resiliensi pekerja Generasi Z di sektor coffee shop masih terbatas, khususnya dalam konteks Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran optimisme dan dukungan sosial dalam membentuk resiliensi pada pekerja Generasi Z di coffee shop. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian psikologi kerja serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan psikologis dan ketahanan kerja tenaga kerja muda.

2. Metode Penelitian

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antara optimisme dan dukungan sosial dengan resiliensi pada pekerja coffee shop Generasi Z di Surabaya.

2.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian berjumlah 163 pekerja coffee shop Generasi Z di Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) termasuk generasi Z, dan (2) bekerja sebagai pekerja coffee shop di wilayah Surabaya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring melalui Google Form yang disebar secara langsung dengan mendatangi coffee shop serta melalui tautan yang dibagikan pada grup WhatsApp pekerja coffee shop Generasi Z di Surabaya.

2.3 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen skala psikologis, yaitu:

1. Skala Optimisme yang disusun berdasarkan aspek optimisme dari Scheier dkk. (1994), terdiri dari 10 aitem valid dengan nilai reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,728.
2. Skala Dukungan Sosial yang disusun berdasarkan aspek dukungan sosial dari Zimet dkk(1988), terdiri dari 12 aitem valid dengan nilai reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,894.
3. Skala Resiliensi yang disusun berdasarkan aspek resiliensi dari Connor dan Davidson (2003), terdiri dari 24 aitem valid dengan nilai reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,922.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis korelasi parametrik untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Seluruh analisis data diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 for Windows.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

Data Demografi Responden

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 163 responden pekerja coffee shop Gen Z di Surabaya berdasarkan jenis kelamin terdiri dari pekerja perempuan sebanyak 85 orang dengan persentase 52,1%, dan pekerja laki-laki sebanyak 78 orang dengan persentase 47,9%. Adapun data demografi berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada gambar 1.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria	Kelompok	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	85	52,1%
	Laki - Laki	78	47,9%
	Total	163	100%

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa 163 responden pekerja coffee shop Gen Z di Surabaya berdasarkan usia terdiri dari usia 21 tahun sebanyak 51 orang dengan presentase 31,3%, usia 22 tahun sebanyak 61 orang dengan presentase 37,4%, usia 23 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 15,3%, usia 24 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 5,5%, usia 25 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 4,3%, usia 26 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 3,1%, usia 27 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 2,5%, dan usia 28 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 0,6%. Adapun data demografis berdasarkan usia pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kriteria	Kelompok	Jumlah	Persentase
Usia Partisipan	21	51	31,3%
	22	61	37,4%
	23	25	15,3%
	24	9	5,5%
	25	7	4,3%
	26	5	3,1%
	27	4	2,5%
	28	1	0,6%
TOTAL		163	100%

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa 163 responden pekerja coffee shop Gen Z di Surabaya berdasarkan tempat tinggal terdiri dari tinggal bersama orang tua sebanyak 101 orang dengan persentase 62%, tinggal di kos sebanyak 53 orang dengan persentase 32,5%, dan tinggal bersama saudara sebanyak 9 orang dengan persentase 5,5%. Adapun data demografis berdasarkan tempat tinggal pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

Kriteria	Kelompok	Jumlah	Persentase
Tempat tinggal	Dengan Orang tua	101	62%
	Kos	53	32,5%
	Dengan Saudara	9	5,5%
TOTAL		163	100%

Uji Deskriptif

Analisis Deskriptif Skala Resiliensi

Hasil analisis mengenai tingkatan kategorisasi partisipan pada skala Resiliensi responden memiliki skor resiliensi sangat tinggi sebanyak 15 orang atau 9,2%, responden yang memiliki skor resiliensi tinggi sebanyak 36 orang atau 22,1%, responden yang memiliki skor resiliensi sedang sebanyak 60 orang atau 36,8%, responden yang memiliki skor resiliensi rendah sebanyak 42 orang atau 25,8%, dan responden yang memiliki skor resiliensi sangat rendah sebanyak 10 orang atau 6,1%. Berdasarkan hasil dari kategori skala resiliensi yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja coffee shop Gen Z di Surabaya dalam variabel resiliensi cenderung berada pada kategori sedang. Analisis deskriptif skala resiliensi ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Resiliensi

Kategori	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Resiliensi	Sangat Tinggi	$X > 120,30$	15	9,2%
	Tinggi	$107,72 \leq X < 120,30$	36	22,1%
	Sedang	$120,30$	60	36,8%
	Rendah	$95,15 \leq X < 107,72$	42	25,8%
	Sangat Rendah	$82,57 \leq X < 95,15$	10	6,1%
Total			163	100%

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Analisis Deskriptif Skala Optimisme

Hasil analisis mengenai tingkatan kategorisasi partisipan pada skala Optimisme yang memiliki skor optimisme sangat tinggi sebanyak 13 orang atau 8%, responden yang memiliki skor optimisme tinggi sebanyak 38 orang atau 23,3%, responden yang memiliki skor optimisme sedang sebanyak 66 orang atau 40,5%, responden yang memiliki skor optimisme rendah sebanyak 33 orang atau 20,2%, dan responden yang memiliki nilai skor optimisme sangat rendah sebanyak 13 orang atau 8%. Berdasarkan hasil dari kategori skala optimisme yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja coffee shop Gen Z di Surabaya dalam variabel optimisme cenderung berada pada kategori sedang. Tabel Analisis deskriptif skala optimisme ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Optimisme

Kategori	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Optimisme	Sangat Tinggi	$X > 46,25$	13	8%
	Tinggi	$40,89 \leq X < 46,25$	38	23,3%
	Sedang	$35,53 \leq X < 40,89$	66	40,5%
	Rendah	$30,17 \leq X < 35,53$	33	20,2%
	Sangat Rendah	$X < 30,17$	13	8%
Total			163	100%

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Analisis Deskriptif Skala Dukungan Sosial

Hasil analisis mengenai tingkatan kategorisasi partisipan pada skala dukungan sosial responden yang memiliki skor dukungan sosial sangat tinggi sebanyak 18 orang atau 11%, responden yang memiliki skor dukungan sosial tinggi sebanyak 30 orang atau 18,4%, responden yang memiliki skor dukungan sosial sedang sebanyak 61 orang

atau 37,4%, responden yang memiliki skor dukungan sosial rendah sebanyak 42 orang atau 25,8%, dan responden yang memiliki skor dukungan sosial sangat rendah sebanyak 12 orang atau 7,4%. Berdasarkan hasil dari kategori skala dukungan sosial yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja coffee shop Gen Z di Surabaya dalam variabel dukungan sosial cenderung berada pada kategori sedang. Tabel analisis deskriptif skala dukungan sosial ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Dukungan

Kategori	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Dukungan Sosial	Sangat Tinggi	$X > 58,94$	18	11%
	Tinggi	$51,02 \leq X < 58,94$	30	18,4%
	Sedang	$43,10 \leq X < 51,02$	61	37,4%
	Rendah	$35,18 \leq X < 43,10$	42	25,8%
	Sangat Rendah	$X < 35,18$	12	7,4%
Total			163	100%

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebaran variabel Resiliensi yang telah dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data berdistribusi normal, sehingga variabel resiliensi memenuhi syarat uji asumsi normalitas. Adapun tabel hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Jumlah Sampel	Sign (p)	Keterangan
Resiliensi	163	0,200	Data Normal

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas hubungan antara optimisme dengan resiliensi diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Hasil uji linearitas hubungan antara dukungan sosial dengan resiliensi diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan linier antara variabel optimisme dengan resiliensi dan ada hubungan linier antara variabel dukungan sosial dengan resiliensi. Adapun tabel hasil uji linearitas ditunjukkan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Hasil Uji Deviation from Linearity		
	F	Sign (p)	Keterangan
Resiliensi – Dukungan sosial	1,313	0,155	Linier
Resiliensi – Optimisme	1,605	0,053	Linier

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas antara optimisme dan dukungan sosial dengan resiliensi diperoleh signifikansi tolerance ($p > 0,10$) dan signifikansi VIF ($p < 10,00$). Artinya tidak terjadi adanya multikolinieritas antara variabel optimisme dan dukungan sosial dengan resiliensi. Adapun tabel hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Dukungan sosial	0,664	1,506	Tidak terjadi Multikolinieritas
Optimisme	0,664	1,506	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas antara optimisme dengan resiliensi diperoleh signifikansi ($p > 0,05$). Hasil uji heterokedastisitas antara dukungan sosial dengan resiliensi diperoleh signifikansi ($p > 0,05$). Artinya tidak terjadi adanya heterokedastisitas antara variabel optimisme dengan resiliensi dan tidak terjadi adanya heterokedastisitas antara variabel dukungan sosial dengan resiliensi.

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Dukungan sosial	0,148	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Optimisme	0,215	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis penelitian menggunakan analisis berganda dengan bantuan SPSS 25.0 statistic for windows dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,001$) diperoleh skor F hitung sebesar 143,156. Artinya secara simultan (bersama-sama) terdapat optimisme dan dukungan sosial dapat menjadi prediktor yang sangat signifikan untuk resiliensi. Dari uji koefisien determinasi diperoleh skor $R^2 = 0,642$. Artinya secara simultan (bersama-sama) optimisme dan dukungan sosial memiliki pengaruh sebesar 63% terhadap resiliensi. Adapun 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	R	R Square	F	Sign.	Keterangan
Dukungan sosial dan Optimisme dengan Resiliensi	0,801	0,642	143,156	0,000	Sangat Signifikan

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Parsial (uji t)

Hasil uji hipotesis penelitian menggunakan analisis berganda dengan bantuan SPSS 25.0 statistic for windows dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,001$) diperoleh nilai optimisme $t = 10,455$. Artinya optimisme menjadi prediktor positif yang sangat signifikan untuk resiliensi. Semakin tinggi tingkat optimisme responden, semakin tinggi juga resiliensi yang dimiliki. Dengan demikian, hipotesis parsial mengenai pengaruh optimisme terhadap resiliensi dapat diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	B	t	Sign.	Keterangan
Optimisme	1,425	10,455	0,000	Sangat Signifikan

Hasil uji hipotesis penelitian menggunakan analisis berganda dengan bantuan SPSS 25.0 statistic for windows dengan signifikansi $p=0,000$ ($p<0,001$) diperoleh nilai dukungan sosial $t=4,779$. Artinya, dukungan sosial menjadi prediktor positif yang sangat signifikan untuk resiliensi. Dapat dijelaskan semakin tinggi skor dukungan sosial yang diterima maka akan semakin tinggi skor resiliensi. Dengan demikian, hipotesis parsial mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap resiliensi dapat diterima.

Variabel	B	t	Sign.	Keterangan
Dukungan Sosial	0,441	4,779	0,000	Sangat Signifikan

3.2 Pembahasan

Perkembangan industri coffeshop di kota besar seperti Surabaya membawa implikasi pada meningkatnya tekanan kerja, terutama bagi pekerja Generasi Z yang mendominasi sektor ini. Kondisi kerja dengan tuntutan tinggi menuntut individu memiliki kemampuan bertahan dan beradaptasi yang baik atau resiliensi. Penelitian ini menegaskan bahwa resiliensi tidak terbentuk secara terpisah, melainkan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, khususnya dukungan sosial dan optimisme.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan optimisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap resiliensi pekerja coffeshop Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, maupun rekan kerja cenderung merasa lebih aman secara emosional dan tidak menghadapi tekanan kerja secara sendirian. Rasa aman tersebut membantu individu mengelola stres kerja dengan lebih adaptif dan meningkatkan kemampuan bertahan dalam situasi menekan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Nursanti (2025) yang menemukan hubungan positif antara dukungan sosial dan resiliensi pada dewasa muda.

Selain dukungan sosial, optimisme juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi. Pekerja yang memiliki pandangan optimis cenderung memaknai kesulitan kerja sebagai kondisi sementara yang masih dapat diatasi. Sikap ini membantu individu mempertahankan harapan, motivasi, serta kesiapan untuk bangkit ketika menghadapi kegagalan atau tuntutan kerja yang tinggi. Hasil ini konsisten dengan temuan Husodo dkk. (2024) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat optimisme tinggi menunjukkan resiliensi yang lebih baik dalam menghadapi tekanan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum tingkat resiliensi, dukungan sosial, dan optimisme responden berada pada kategori tinggi, yang tercermin dari nilai mean empiris yang lebih besar dibandingkan mean hipotetik. Meskipun demikian, distribusi kategori menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tingkat sedang, baik pada variabel resiliensi, dukungan sosial, maupun optimisme. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pekerja coffeshop Gen Z mampu bertahan menghadapi tekanan kerja, kemampuan tersebut belum sepenuhnya stabil dan masih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta relasi sosial di tempat kerja.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Tanuwidjaja dkk. (2023) dan Laratmase dkk. (2025) yang menyatakan bahwa resiliensi pekerja Generasi Z tergolong cukup baik, namun masih memerlukan penguatan terutama dalam aspek pengelolaan stres dan toleransi terhadap tuntutan kerja. Dukungan sosial yang bersifat instrumental dan emosional, seperti kerja sama antar rekan, atasan yang suportif, serta perhatian dari keluarga, berperan penting dalam menjaga kestabilan psikologis pekerja.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan perbedaan dengan temuan Tanuwidjaja (2025) yang menyatakan bahwa resiliensi lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu tanpa menekankan peran dukungan sosial dan optimisme. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa konteks pekerjaan, karakteristik lingkungan kerja, serta dinamika relasi sosial dapat memengaruhi pembentukan resiliensi pada pekerja Generasi Z.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dan memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa dukungan sosial dan optimisme merupakan faktor penting dalam pembentukan resiliensi. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif serta mendorong pengembangan sikap optimis agar pekerja coffeshop Generasi Z mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif dan seimbang, sehingga dampak negatif tekanan kerja dapat diminimalkan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dukungan sosial dan optimisme terhadap resiliensi pada pekerja coffeshop Generasi Z di wilayah Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan optimisme memiliki hubungan positif dan signifikan dengan resiliensi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu serta semakin kuat sikap optimis yang dimiliki, maka semakin baik pula kemampuan individu dalam bertahan dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja. Secara simultan, dukungan sosial dan optimisme memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk resiliensi pekerja coffeshop Generasi Z, dengan kontribusi sebesar 63%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan ketahanan individu dalam menghadapi tekanan kerja di sektor jasa yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan dinamis. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang pada variabel dukungan sosial, optimisme, dan resiliensi. Temuan ini mencerminkan bahwa pekerja coffeshop Generasi Z telah memiliki kemampuan yang cukup dalam mengelola tekanan kerja dengan memanfaatkan dukungan sosial serta mempertahankan pandangan positif terhadap masa depan, meskipun kemampuan tersebut belum sepenuhnya stabil dan masih dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dihadapi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa resiliensi pada pekerja coffeshop Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh dukungan dari lingkungan sosial. Oleh karena itu, peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja serta penguatan sikap optimis menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan resiliensi pekerja coffeshop Generasi Z agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif dan berkelanjutan.

Referensi

1. American Psychological Association. (2007). *Stress in America*. American Psychological Association.
2. American Psychological Association. (2018). *Stress in America: Generation Z*. American Psychological Association.
3. American Psychological Association. (2023). *Stress in America 2023*. American Psychological Association.
4. Amran, A. (2021). Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(1), 92-100. <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/550>
5. Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
6. Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Badan Pusat Statistik.
7. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
8. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>
9. Baron, R., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
10. Block, J. H., & Block, J. (1980). *The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior*. In W. A. Collins (Ed.), *Development of cognition, affect and social relations: The Minnesota symposia on child psychology* (Vol. 13, pp. 39-101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
11. Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events?. *American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
12. Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
13. Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
14. Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
15. Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
16. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
17. Danianta, P. B., & Khotimah, S. K. (2024). Resiliensi Akademik Mahasiswa Akhir: Peran Optimisme Dan Dukungan Teman Sebaya. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 19(1), 45. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v19i1.7167>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5887>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

18. Deloitte Global. (2023). *Deloitte's 2023 Gen Z and Millennial survey reveals workplace progress despite new setbacks*. Deloitte. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/2023-gen-z-and-millennial-survey.html>
19. Dimock, M. (2025). *Defining Generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
20. Fadhila, C. I., Julistia, R., & Safarina, N. A. (2025). Hubungan Dukungan Sosial dengan Optimisme pada Generasi Z yang Bekerja di Industri Kreatif. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(3), 599-607. <https://ojs.unimal.ac.id/jpp/article/view/20961>
21. Fitrananda, S. M., & Naimah, T. (2024). Kepribadian hardiness dan dukungan sosial sebagai faktor determinan optimisme mahasiswa penyintas COVID-19. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 7(2), 123-134. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v7i2.14252>
22. Garmezy, N. (1991). Resilience and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34(4), 416-430. <https://doi.org/10.1177/0002764291034004003>
23. Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-015-1
24. Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children*. Bernard Van Leer Foundation. ISBN 90-6195-038-4
25. Hadi, S. (2005). Aplikasi Ilmu Statistika di Fakultas Psikologi. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 20(3), 203-229. <https://doi.org/10.24123/aipj.v20i3.4475>
26. Hafiza, A. (2025). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan Perhotelan di Kota Padang. *Psibernetika: Jurnal Ilmiah*, 16(2), 91-98. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika/article/view/4539>
27. Haqiqi, M.I., & Ruddin, F. (2025) Peran Dukungan Sosial dan Optimisme Terhadap Resiliensi Akademik Mahasiswa Tingkat Akhir. *Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/138907>
28. House, J.S. (1985). *Barriers to Work Stress: I. Social Support*. In: Gentry, W.D., Benson, H., de Wolff, C.J. (eds) Behavioral Medicine: Work, Stress and Health. NATO Science Series D: (closed), vol 19. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-009-5179-2_8
29. Khairunnisa, K., Milfayetty, S., & Surbakti, A. (2025). Pengaruh dukungan sosial terhadap resiliensi melalui Self-Compassion. *Al Qalam Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 19(1), 265. <https://doi.org/10.35931/aq.v19i1.4364>
30. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Menjaga kesehatan mental para penerus bangsa*. Kemenkes. <https://kemkes.go.id/id/menjaga-kesehatan-mental-para-penerus-bangsa>
31. Lakey, B., & Cohen, S. (2000). *Social support Theory and Measurement*. In Oxford University Press eBooks (pp. 29-52). <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195126709.003.0002>
32. Laratmase, A. J., Suhendar, B., Ihsan, M., Andean, S., & Rahmani, S. F. (2025). Resilience of Generation Z in Workplace. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Lingkungan Dan Pembangunan*, 26(02), 1-7. <https://doi.org/10.21009/plpb.v26i02.58431>
33. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
34. LinkedIn. (2023). *Workplace well-being report*. LinkedIn Corporation.
35. Luthar, S. S., & Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: implications for interventions and social policies. *Development and psychopathology*, 12(4), 857-885. <https://doi.org/10.1017/s0954579400004156>
36. Marlina, D. P., & Amini, S. (2024). Optimism and Social Support with Resilience in Rantau Students of Muhammadiyah Surakarta University. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 8(1), 53-60. <https://doi.org/10.22437/jssh.v8i1.35372>
37. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
38. Masten, A. S. (2018). Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1), 12-31. <https://doi.org/10.1111/jftr.12255>
39. Mirza, R., Hutagalung, M. U., Silalahi, L., Petrisely, W., Elvinawanty, R., & Hafni, M. (2024). Resiliensi ditinjau dari regulasi emosi pada mahasiswa perantuan. *JURNAL DIVERSITA*, 10(1), 143-155. <https://doi.org/10.31289/diversita.v10i1.9040>
40. Mulyono, A. A. T., Munir, M., & Ambarwati, D. (2024). Pengaruh resiliensi, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan pada CV Duta Jaya Tehnic. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i3.840>
41. Natalia, N., & Runtu, J. (2024). Pengaruh Dimensi Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Zoomers (Gen Z) Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen JUMMA*, 13(1), 71-80. <https://doi.org/10.33508/jumma.v13i1.5739>
42. Nuswantoro, A., Sahrah, A., Fitriana, N., & Widiastuti, N. (2024). Benarkah Dukungan Sosial dan Resiliensi Berpengaruh Pada Keterikatan Kerja Karyawan?. *Dinamika Psikologis: Jurnal Ilmiah Psikologis*, 1(2), 42-55. <https://doi.org/10.26486/jdp.v1i2.4259>
43. Okojie, G., Alam, A. F., Begum, H., Ismail, I. R., & Sadik-Zada, E. R. (2024). Social support as a mediator between selected trait engagement and employee engagement. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101080. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101080>
44. Oktavia, W. K., & Muhopilah, P. (2021). Model Konseptual Resiliensi di Masa Pandemi Covid-19: Pengaruh Religiusitas, Dukungan Sosial dan Spiritualitas. *Psikologika Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 1-18. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art1>
45. Ozbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan, C. A., Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont (Pa. : Township))*, 4(5), 35-40. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2921311/>
46. Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2007). *Human development* (10th ed.). McGraw-Hill.
47. Pargament, K. I. (2002). The bitter and the sweet: An evaluation of the costs and benefits of religiousness. *Psychological Inquiry*, 13(3), 168-181. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1303_02
48. Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>
49. Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1-6. <https://doi.org/10.1108/10748120110424816>
50. Putri, R. E., & Sandi, H. H. (2025). Pengaruh self efficacy terhadap burnout dengan resilience sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1). <https://researchhub.id/index.php/jaem/article/view/7628>
51. Putri, R. H., Pratiwi, M., & Anggraini, D. (2021). Dukungan sosial terhadap resiliensi pada karyawan yang mengalami PHK dimasa pandemi Covid-19. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 38-55. <https://doi.org/10.32539/pjmh.v3i1.50>
52. Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books. <https://psycnet.apa.org/record/2002-18688-000>
53. Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: implications for family therapy. *Journal of Family Therapy*, 21(2), 119-144. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00108>
54. Sakitri, G. (2021). "Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!". *Forum Manajemen*, 35(2), 1-10. Retrieved from <https://journal.prasetiyamulya.ac.id/jurnal/index.php/FM/article/view/596>

55. Santoso, B. P., Pasca Rini, A., & Pratitis, N. (2025). Sikap optimis dan dukungan sosial meningkatkan resiliensi pada mahasiswa akhir. *JiWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 154–164. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jiwa/article/view/12816>
56. Santrock, J. W. (2011). *Life-span development* (13th ed). McGraw-Hill. ISBN: 978-0-07-353209-7
57. Sarafino, E. P. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. Wiley. ISBN: 978-1118991985
58. Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology : Biopsychosocial interactions*. Wiley. ISBN: 978118425206
59. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
60. Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to promote work engagement?. *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
61. Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201–228. <https://doi.org/10.1007/BF01173489>
62. Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). *Revised Life Orientation test (LOT-R)* [Dataset]. In PsycTESTS Dataset. <https://doi.org/10.1037/t09267-000>
63. Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007). Functional roles of social support within the stress and coping process: A theoretical and empirical overview. *International Journal of Psychology*, 42(4), 243–252. <https://doi.org/10.1080/00207590701396641>
64. Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Vintage Books. eISBN: 978-0-30780334-4
65. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press. ISBN: 9781864712971
66. Setia Nugrahini, R. I., Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2021). Dukungan Sosial Dan Internal Locus Of Control Dengan Resiliensi Pada Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19. *PSIKOLOGI KONSELING*, 12(1), 849–862. <https://doi.org/10.24114/konseling.v18i1.27819>
67. Shofia, F. (2009) OPTIMISME MASA DEPAN NARAPIDANA. *Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/3603>
68. Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking. *Journal of Management*, 44(4), 1619–1643. <https://doi.org/10.1177/0149206316685853>
69. Souri, H., & Hasanirad, T. (2011). Relationship between Resilience, Optimism and Psychological Well-Being in Students of Medicine. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1541–1544. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.299>
70. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
71. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. Metode Penelitian Pendidikan, 67, 18.
72. Suharyadi, & Purwanto, S. K. (2016). *Statistika Untuk Keuangan Ekonomi dan Modern* (3 ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
73. Sukmaeni, T., & Kusmaryani, R. E. (2025). Perceived Organizational Support and Resilience as Predictors of Employee Engagement among Digital Marketing Employees in Purwokerto. *IJIP Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 7(1), 42–60. <https://doi.org/10.18326/ijip.v7i1.4133>
74. Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
75. Tanjung, A. K., & Huwae, A. (2023). The Contribution of Optimism to Resilience in Employees Experiencing Termination of Employment. *Journal of Psychology and Instruction*, 6(1), 17–23. <https://doi.org/10.23887/jpai.v6i1.49633>
76. Tanuwidjaja, A. R., Wijaya, K., Djaja, M. S., & Pasya, N. I. (2025). Gambaran workplace resilience di tempat kerja pada karyawan Gen Z di PT X. *Jurnal Psimawa: Diskursus Ilmu Psikologi & Pendidikan*, 8(1), 132–139. <https://doi.org/10.36761/jp.v8i1.5865>
77. Taylor, S. E. (2012). *Social Support: a review*. Oxford University Press eBooks, 190–214. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0009>
78. Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
79. Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood and What That Means for the Rest of Us*. New York, NY: Atria. ISBN: 978-1-5011-5201-6 paperback. 342 pp.
80. Uchino, B. N. (2006). Social Support and Health: A Review of Physiological Processes Potentially Underlying Links to Disease Outcomes. *Journal of Behavioral Medicine*, 29, 377-387. <https://doi.org/10.1007/s10865-006-9056-5>
81. Viveka, D. G. A. P., & Sahrah, A. (2024). Resiliensi dan dukungan sosial atasan dengan work engagement pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kabupaten Bangli. *Dinamika Psikologis: Jurnal Ilmiah Psikologis*, 1(1). <https://doi.org/10.26486/jdp.v1i1.4203>
82. Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7850498/>
83. Werner, E., & Smith, R. (1982). *Vulnerable but invincible: A longitudinal study of resilient children and youth*. McGraw-Hill.
84. WHO. (2024, September 2). *Mental health at work*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>
85. WHO. (2023). *Global mental health overview*. World Health Organization.
86. Widyanti, K., & Tatiyani, T. (2024). Hubungan Antara Optimisme Dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Resiliensi Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Yang Sedang Menjalani Skripsi Di Stikes Hangtuah Tanjungpinang Kepulauan Riau. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(3), 8–15. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v4i3.4156>
87. Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2