



Analisis Faktor - Faktor Penyebab Stress Kerja pada Karyawan Gen Z

Siti Nadia Rahman¹, Eloh Bahiroh²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,
Kota Serang, Provinsi Banten, Indonesia^{1,2}

*Email: 5551230123@untirta.ac.id¹, elohbahiroh@untirta.ac.id²

Diterima: 05-05-2026 | Disetujui: 13-05-2025 | Diterbitkan: 15-05-2026

ABSTRACT

Generation Z, born between 1995 and 2010, is now beginning to dominate the job market. Although they possess a high level of technological adaptability, Generation Z is actually more vulnerable to work-related stress due to digital social pressures, the phenomenon of Fear of Missing Out (FoMO), high career expectations, and the need for a supportive and flexible work environment. This study aims to analyze the factors causing work-related stress among Generation Z employees through a literature review approach. The method used is a literature review, examining various scientific sources such as national and international journals, books, and relevant scientific articles. The results of the study indicate that work-related stress among Generation Z employees is influenced by both internal and external factors. Internal factors include individual psychological conditions, the desire for flexible work hours, and interpersonal relationships with supervisors and coworkers. External factors include excessive workload, role ambiguity, a toxic work environment, and organizational bureaucratic pressure. Furthermore, work-related stress has been shown to negatively impact Generation Z employees' performance, motivation, job satisfaction, and loyalty. This study is expected to contribute to organizational management by informing the design of employee welfare policies that are better adapted to the characteristics of Generation Z.

Keywords: *Work-related stress, Generation Z, Internal Factors, External Factors*

ABSTRAK

Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1995–2010 saat ini mulai mendominasi pasar kerja. Meskipun memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi, Generasi Z justru lebih rentan mengalami stres kerja akibat tekanan sosial digital, fenomena Fear of Missing Out (FoMO), ekspektasi karier yang tinggi, serta kebutuhan akan lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan Generasi Z melalui pendekatan studi literatur. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional, buku, serta artikel ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kondisi psikologis individu, keinginan akan fleksibilitas jam kerja, serta hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja. Adapun faktor eksternal mencakup beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), lingkungan kerja yang toxic, serta tekanan birokrasi organisasi. Lebih lanjut, stres kerja terbukti berdampak negatif terhadap kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan Generasi Z. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen

organisasi dalam merancang kebijakan kesejahteraan karyawan yang lebih adaptif terhadap karakteristik Generasi Z.

Katakunci: Stres kerja, Generasi Z, Faktor Internal, Faktor Eksternal

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nadia Rahman, S. ., & Bahiroh, E. . (2026). Analisis Faktor - Faktor Penyebab Stress Kerja Pada Karyawan Gen Z. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(1), 589-599. <https://doi.org/10.63822/cf9ket57>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern membawa perubahan besar terhadap karakteristik tenaga kerja, khususnya pada Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi pasar kerja. Generasi Z merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1995–2010 dan dikenal sebagai digital natives karena sejak lahir telah berdampingan dengan teknologi digital serta memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan informasi dan komunikasi (Fitriana & Rosid, 2024). Karakteristik ini menjadikan Gen Z memiliki ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan akan fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang suportif, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja (Permana et al., 2024).

Namun, di balik keunggulan tersebut, Generasi Z juga dikenal sebagai kelompok yang lebih rentan mengalami stres kerja. Paparan teknologi yang tinggi, arus informasi yang cepat, tekanan sosial dari media digital, serta fenomena *Fear of Missing Out (FoMO)* menyebabkan generasi ini lebih mudah mengalami kecemasan, tekanan emosional, dan ketidakstabilan psikologis (Fitriana & Rosid, 2024). Menurut hasil survei Alvara Research Center tahun 2022, Generasi Z lebih banyak merasa cemas dan stres dibandingkan generasi sebelumnya karena mereka belum memiliki banyak pengalaman dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan tuntutan profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia modern.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Robbins (2018) dalam Permana et al. (2024) menjelaskan bahwa stres kerja muncul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaannya yang memaksa individu menyimpang dari fungsi normalnya. Pada Generasi Z, stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban pekerjaan, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti ekspektasi karier yang tinggi, keinginan akan fleksibilitas kerja, serta kebutuhan akan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak toksik (Fitriana & Rosid, 2024).

Penelitian Fitriana dan Rosid (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di KPP Pratama Batam Selatan mengalami tingkat stres sedang, yaitu sebanyak 53,1% dari total responden. Faktor internal yang menyebabkan stres kerja meliputi keinginan akan fleksibilitas jam kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kondisi psikologis individu. Sementara itu, faktor eksternal yang memengaruhi stres kerja antara lain realitas pekerjaan yang tidak sesuai ekspektasi, lingkungan kerja yang toksik, tekanan birokrasi organisasi, dan beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada Gen Z bersifat kompleks karena melibatkan kombinasi faktor personal dan lingkungan kerja (Fitriana & Rosid, 2024).

Selain itu, penelitian oleh Permana, Parwita, dan Puspitawati (2024) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. Meningkatnya stres kerja menyebabkan penurunan performa kerja, menurunnya motivasi, hingga meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Data menunjukkan bahwa 56,9% Gen Z meninggalkan pekerjaannya karena stres kerja akibat jam kerja yang tidak teratur dan tekanan pekerjaan yang berlebihan, sedangkan 41,8% lainnya disebabkan oleh deskripsi pekerjaan dan beban kerja yang berlebih (Permana et al., 2024). Hal ini mempertegas bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi stabilitas karier Generasi Z.

Di sisi lain, penelitian Fikri et al. (2026) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z dengan nilai signifikansi sebesar 0,011, sementara

work-life balance menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan nilai beta sebesar 0,726. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kemampuan mengelola tekanan kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan produktivitas dan loyalitas karyawan muda. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai analisis faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan Gen Z menjadi sangat relevan untuk dilakukan guna membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adaptif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan muda.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja adalah reaksi individu terhadap lingkungan kerja yang dapat mengancam secara fisik, emosional, dan moral (Alblihed, 2022). Sedangkan menurut Sartika (2023, dalam Laura, 2025) stres kerja dapat diartikan sebagai bentuk respons emosional yang dialami karyawan seperti gelisah, cemas, tegang, takut, atau gugup akibat tidak sesuainya kemampuan dengan beban kerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Bentuk dari ketegangan tersebut tidak hanya gangguan emosional seperti kecemasan dan gelisah, namun juga memengaruhi kondisi fisik karyawan serta gangguan kognitif (Nilamsari, 2025; Pramono, 2024). Hal ini diperkuat oleh Ningrat (2022) yang berpendapat bahwa stres kerja merupakan fenomena ketika faktor-faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku individu. Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respons individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga memengaruhi kondisi emosional, kognitif, fisik, serta perilaku karyawan.

Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1995 sampai 2010 yang dikenal sebagai digital native dikarenakan generasi ini tumbuh bersama teknologi komputer yang canggih dan memiliki kemudahan terhadap akses internet. Status sebagai *digital native* ini menjadikan generasi ini memiliki karakteristik yang cenderung mengutamakan kecepatan, cepat beradaptasi, kemampuan tinggi dalam menggunakan teknologi serta menginginkan efisiensi. Namun, kuatnya keterikatan gen Z dengan dunia digital juga menciptakan fenomena psikologis seperti fenomena *Fear of Missing Out* (FoMO) dan tekanan sosial akibat paparan media sosial yang masif. Hasil Survei dari McKinsey Health Institute (MHI's) pada tahun 2023 kepada lebih dari 42.000 responden dari 26 negara termasuk Indonesia, menunjukkan bahwa penyebab utama generasi Z lebih stres dibandingkan generasi lainnya adalah hubungan mereka dengan media sosial (Coe, Doy, Enomoto, & Healy, 2023). Hal ini sering kali menimbulkan tidak stabilnya emosional yang menjadi penyebab stres internal bagi individu di generasi ini. Perbedaan Generasi Z dalam memandang pekerjaan dengan memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan hidup dan fleksibilitas juga turut menjadi penyebab stres kerja.

Secara teoretis, faktor penyebab stres kerja dapat digolongkan ke dalam dua faktor, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi individu, seperti kepribadian, masalah ekonomi pribadi, serta hubungan interpersonal yang dimiliki karyawan, yang dapat memengaruhi cara individu dalam merespons tekanan kerja (Maghfirah, 2023). Setiap individu memiliki tingkat ketahanan dan kemampuan adaptasi yang berbeda-beda, sehingga respon terhadap tekanan kerja pun tidak selalu sama. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan lebih rentan mengalami stres dibandingkan yang lain, terutama ketika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Di sisi lain, faktor eksternal mencakup aspek organisasi dan lingkungan kerja, seperti beban kerja

yang berlebihan, tuntutan tugas yang tinggi, ambiguitas peran atau tugas, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif (Maghfirah, 2023; Pramono, 2024). Faktor-faktor tersebut sering kali menjadi sumber utama munculnya tekanan kerja, terutama ketika organisasi tidak mampu menyediakan sistem kerja yang jelas, dukungan sosial yang memadai, serta pembagian tugas yang seimbang. Selain itu, hubungan kerja yang kurang harmonis antara atasan dan rekan kerja juga dapat memperburuk kondisi stres yang dialami karyawan.

Gabungan antara faktor internal dan eksternal tersebut, ditambah dengan tuntutan perkembangan teknologi yang semakin pesat, dapat meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Perkembangan teknologi yang menuntut kecepatan dan ketepatan dalam bekerja membuat karyawan harus terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Jika kondisi ini tidak diimbangi dengan kemampuan individu dan dukungan organisasi yang memadai, maka berpotensi menimbulkan kelelahan mental (*burnout*). Dampak lebih lanjut dari kondisi tersebut antara lain penurunan kinerja dan munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover*). Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memahami berbagai faktor penyebab stres kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif yang fokus pada interpretasi dan pendekatan alamiah pada materi subjek yang sesuai dengan arti masyarakatnya. (Hasan et al., 2023 dalam Nurrisa, F. et al., 2025) dengan metode studi literatur (*literature review*) sebagai metode utama untuk memahami dan menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan Generasi Z.

Menurut Zed (2008), studi literatur adalah kegiatan menelaah referensi atau bahan pustaka yang relevan dengan kasus atau topik yang sedang diteliti. Studi literatur dipilih karena memberikan ruang eksplorasi luas terhadap konsep konsep teoritis dan temuan empiris dari berbagai studi sebelumnya yang relevan.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur yang telah dipublikasikan dan memiliki kredibilitas akademik meliputi buku ilmiah, artikel jurnal nasional maupun internasional, laporan hasil riset lembaga profesi yang dapat dipertanggungjawabkan. Literatur yang dipilih adalah yang membahas secara langsung topik mengenai stres kerja, karakteristik Generasi Z, serta faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat stres kerja. Kriteria pemilihan literatur mencakup relevansi isi, tingkat aktualitas (diutamakan 5–10 tahun terakhir), serta reputasi penerbit atau penulisnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi, yakni pencarian dan pengumpulan dokumen literatur menggunakan kata kunci seperti stres kerja, generasi z, faktor internal, faktor eksternal dimana proses pencarian dilakukan melalui berbagai basis data ilmiah seperti Google Scholar, artikel serta perpustakaan digital universitas. Selain itu, laporan riset dari organisasi profesional dan publikasi bisnis terkemuka juga digunakan sebagai bahan referensi pendukung.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah analisis data yang dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan analisis tematik. Analisis ini mencakup proses identifikasi tema-tema utama yang muncul dari berbagai literatur, pengelompokan informasi berdasarkan keterkaitan konsep, serta sintesis terhadap temuan-temuan yang relevan.

Melalui analisis tematik, peneliti dapat menemukan pola, perbandingan, serta hubungan antara faktor internal dan eksternal penyebab stres kerja pada karyawan Generasi Z. Proses analisis dilakukan secara iteratif, yaitu dengan membaca, menandai, mengelompokkan, dan menginterpretasikan isi literatur secara mendalam sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif serta kesimpulan yang logis dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Gen Z dalam Dunia Kerja

Generasi Z adalah kelompok tenaga kerja yang lahir dan berkembang dalam lingkungan digital yang sangat dinamis. Karena itu, mereka digambarkan sebagai digital natives yang sangat fleksibel terhadap perkembangan teknologi dan informasi. Cara mereka bekerja, berpikir, dan membuat keputusan dipengaruhi oleh kecepatan, kemudahan akses, dan cara komunikasi instan mereka (Silva Najmi Fitriana & Rosid, 2024). Dalam dunia kerja, fitur-fitur ini membuat Generasi Z lebih fleksibel, inovatif, dan fokus pada hasil dan efisiensi. Kebutuhan yang tinggi terhadap lingkungan kerja, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, transparansi, pengakuan, dan peluang untuk berkembang secara cepat, mengimbangi keuntungan ini.

Secara kritis, karakteristik ini tidak hanya dianggap sebagai kelebihan tetapi juga sebagai kerentanan. Ini karena ekspektasi yang tinggi ini sering kali tidak sesuai dengan apa yang terjadi di organisasi yang masih menggunakan sistem kerja birokrasi dan konvensional. Karena ketidaksesuaian ini, ketidakpuasan dan stres di tempat kerja muncul. Selain itu, paparan dini terhadap teknologi dan media sosial menyebabkan pola pikir yang cenderung membandingkan diri dengan orang lain, yang meningkatkan tekanan mental untuk selalu tampil baik dan sukses. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sifat Gen Z berasal dari konstruksi sosial digital yang rumit, dimana adopsi teknologi menawarkan manfaat tetapi juga menghasilkan kerentanan yang lebih besar terhadap tekanan psikologis di tempat kerja.

Gambaran Umum Stress Kerja Pada Gen Z

Stres kerja pada Generasi Z semakin meningkat dan menjadi masalah penting dalam penelitian manajemen SDM kontemporer. Studi tersebut menemukan bahwa sebagian besar pekerja Gen Z berada dalam kategori stres sedang, menunjukkan bahwa tekanan kerja telah menjadi bagian yang cukup umum dari kehidupan kerja mereka (Silva Najmi Fitriana & Rosid, 2024). Stres kerja sendiri adalah respons fisik dan psikologis terhadap ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk menghadapinya. Ini dapat berdampak pada penurunan kinerja, masalah kesehatan mental, dan peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Adha & Sekarputri, 2025).

Jika dipelajari lebih lanjut, dapat ditemukan bahwa stres kerja generasi Z tidak hanya berasal dari unsur-unsur objektif seperti tekanan target atau beban kerja; faktor subjektif seperti pandangan seseorang tentang pekerjaan mereka, ekspektasi mereka sendiri, dan pengaruh dunia digital sosial. Hal ini

Analisis Faktor - Faktor Penyebab Stress Kerja pada Karyawan Gen Z

(Nadia Rahman, et al.)

menunjukkan bahwa, dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Gen Z memiliki aspek stres kerja yang lebih kompleks. Selain itu, hubungan yang signifikan antara stres kerja dan keinginan turnover menunjukkan bahwa stres berdampak pada keberlangsungan organisasi selain pada individu (Adha & Sekarputri, 2025). Dalam situasi ini, perusahaan harus mempertimbangkan tidak hanya mengelola beban kerja tetapi juga memahami psikologis Gen Z yang lebih rentan terhadap stres dan perubahan. Dengan kata lain, stres kerja pada Gen Z merupakan refleksi dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, karakter individu, dan pengaruh lingkungan sosial yang saling berkelindan.

Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Pada Gen Z

Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z lebih sensitif terhadap tekanan kerja karena ekspektasi tinggi pekerjaan, kebutuhan untuk fleksibilitas, dan kurangnya fleksibilitas. Hal ini karena faktor-faktor yang saling berkaitan yang berasal dari lingkungan kerja dan dari dalam individu. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya dipicu oleh beban kerja. Ada juga faktor seperti kondisi lingkungan kerja, ketidakpastian karir, hubungan interpersonal, dan kemajuan teknologi (Fitriana et al., 2024; Nurramadhania & Idulfilastri, 2023).

Secara lebih mendalam, elemen-elemen ini berkontribusi satu sama lain untuk menyebabkan stres kerja. Misalnya, ketika seseorang memiliki lingkungan kerja yang tidak menguntungkan atau ketika mereka tidak yakin dengan masa depan karir mereka, beban kerja yang tinggi akan terasa lebih berat. Selain itu, karena kemajuan teknologi, keadaan menjadi lebih buruk karena budaya kerja yang menuntut karyawan selalu terhubung, yang mengakibatkan kurangnya waktu istirahat dan kelelahan fisik. Hal ini menunjukkan, dari sudut pandang kritis, bahwa stres kerja Gen Z tidak hanya berasal dari kesalahan individu dalam mengelola tekanan, tetapi merupakan masalah yang bersifat sistemik. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai dimensi yang mempengaruhinya.

Setelah memahami kompleksitas ini, pembahasan selanjutnya akan menguraikan secara lebih rinci faktor-faktor utama yang menyebabkan stres kerja pada Generasi Z. Ini termasuk beban kerja dan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, ketidakpastian karir dan ekonomi, dampak teknologi dan budaya yang terus-menerus, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Setiap faktor akan dianalisis secara menyeluruh untuk melihat bagaimana masing-masing berkontribusi pada stres kerja Generasi Z.

1. Faktor Beban Kerja dan Tuntutan Pekerjaan

Faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja yang meningkat pada Generasi Z adalah beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Tekanan ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Studi menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama stres kerja adalah ketidaksesuaian antara deskripsi pekerjaan dan tugas yang diberikan (Rahma et al., 2025). Hal ini menunjukkan kelemahan sistem manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal perencanaan kerja dan penentuan peran yang jelas.

Beban kerja tidak hanya terdiri dari jumlah pekerjaan, tetapi juga seberapa kompleks dan kontrol yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan mereka. Ketika situasi kerja menjadi ambigu dan tidak terarah, Gen Z, yang terbiasa dengan struktur dan sistem yang jelas, lebih cenderung mengalami stres. Karena mereka bekerja dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan serba cepat, mereka juga menghadapi tekanan untuk mencapai target dalam waktu singkat.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tidak dikelola dengan baik tidak hanya

menurunkan kinerja tetapi juga berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis pekerja.

2. Faktor Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal

Faktor luar lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres fisik dan sosial karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti tingkat kebisingan yang tinggi, fasilitas yang kurang memadai, dan hubungan interpersonal yang tidak harmonis, dapat mengganggu kenyamanan dan produktivitas karyawan (Rahma et al., 2025). Selain itu, fenomena lingkungan kerja berbahaya, yang ditandai dengan kurangnya dukungan sosial, konflik antar individu, dan kurangnya dukungan sosial, juga dapat mengganggu produktivitas dan kenyamanan karyawan (Silva Najmi Fitriana & Rosid, 2024).

Lingkungan kerja harus dipahami sebagai sistem sosial yang berdampak pada kesehatan mental seseorang selain kondisi fisik mereka. Gen Z lebih rentan terhadap lingkungan kerja yang tidak menyenangkan karena mereka lebih suka hubungan kerja yang berkolaborasi dan mendukung. Ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal sangat penting untuk memiliki pengalaman kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat budaya kerja yang inklusif dan mendukung karena lingkungan kerja yang sehat meningkatkan kinerja dan menurunkan risiko stres kerja.

3. Faktor Ketidakpastian Karir dan Ekonomi

Dalam dunia kerja modern, masalah seperti ketidakpastian karier dan keadaan finansial semakin penting, terutama bagi Generasi Z, yang baru saja memulai karier mereka. Tingkat turnover tinggi dan pemutusan hubungan kerja, terutama di sektor startup, membuat orang takut akan masa depan pekerjaan mereka (Nurramadhania et al., 2023). Selain itu, banyaknya peluang kerja di luar perusahaan membuat Gen Z cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih rendah dan lebih mudah berpindah (Rohendra, 2024).

Kondisi ini menunjukkan secara signifikan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor internal organisasi dan faktor eksternal, seperti kondisi pasar tenaga kerja. Kecemasan terkait stabilitas keuangan dan kemajuan profesional di masa depan muncul sebagai akibat dari ketidakpastian ini. Sebaliknya, ini menunjukkan bahwa Generasi Z lebih dinamis dan tidak terikat pada satu organisasi. Oleh karena itu, untuk mengurangi stres yang disebabkan oleh ketidakpastian, perusahaan harus membuat sistem pengembangan karier yang jelas dan memberi karyawan rasa aman.

4. Faktor Teknologi dan *Always-on Culture*

Meskipun kemajuan teknologi yang pesat telah membuat pola kerja menjadi lebih fleksibel, hal itu juga telah menimbulkan tantangan baru, yaitu budaya kerja yang selalu terhubung atau selalu ada. Gen Z yang sangat tergantung pada teknologi cenderung sulit untuk membedakan waktu kerja dari waktu pribadi, yang meningkatkan risiko kelelahan dan stres. Selain itu, melalui fenomena perbandingan sosial dan FoMO, penggunaan media sosial yang intens juga menimbulkan tekanan psikologis (Silva Najmi Fitriana & Rosid, 2024).

Teknologi memiliki peran ganda sebagai enabler sekaligus stressor. Teknologi meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga meningkatkan kebutuhan untuk selalu responsif dan tersedia. Hal ini menyebabkan tekanan yang tidak berhenti dan sulit dihindari. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan batasan yang jelas untuk penggunaan teknologi di tempat kerja agar kesehatan karyawan terjaga.

Faktor keseimbangan Kerja-Kehidupan (*Work-Life Balance*)

Generasi Z merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka jika mereka dapat mengimbangi kehidupan pribadi dan kerja mereka. Mereka berfokus pada peningkatan kualitas hidup dan pencapaian karir. Stres akan muncul ketika keseimbangan ini tidak tercapai, menyebabkan kurangnya kepuasan kerja dan peningkatan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Rohendra, 2024).

Hal ini menunjukkan bahwa paradigma di tempat kerja telah berubah, dengan kesejahteraan individu menjadi hal yang paling penting. Gen Z biasanya tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan yang tidak memberikan keseimbangan hidup yang baik, meskipun menghasilkan uang. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan menjadi kebutuhan penting bagi organisasi.

Faktor Dominan Yang Paling Berpengaruh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak variabel yang saling berkaitan, termasuk individu, organisasi, dan lingkungan eksternal, mempengaruhi stres kerja Generasi Z. Namun, komponen yang paling penting adalah lingkungan kerja dan beban kerja, yang secara langsung mempengaruhi kesehatan mental dan kinerja karyawan (Rahma et al., 2025). Selain itu, salah satu faktor utama yang meningkatkan stres di tempat kerja adalah ketidaksesuaian antara kenyataan dan ekspektasi.

Secara signifikan, dominasi kedua faktor ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja sehari-hari lebih penting daripada faktor lain dalam menentukan tingkat stres. Ini juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab strategis untuk mengelola stres kerja dengan menerapkan kebijakan dan praktik manajemen yang tepat. Oleh karena itu, cara untuk memahami stres kerja harus bersifat holistik dan mempertimbangkan semua faktor yang berkontribusi.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan pentingnya organisasi untuk mengembangkan strategi yang lebih adaptif terhadap karakteristik Generasi Z. Perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memberikan kejelasan peran dan peluang pengembangan karier. Selain itu, kebijakan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan juga menjadi penting untuk mendukung work-life balance.

Secara signifikan, pendekatan manajemen tradisional yang kaku dan hierarkis sudah tidak lagi relevan untuk Generasi Z. Organisasi harus beralih ke pendekatan yang lebih berfokus pada manusia dengan mempertimbangkan sifat mental dan kebutuhan individu karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja tidak hanya membantu meningkatkan kinerja, tetapi juga membantu perusahaan berkelanjutan dengan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Adha & Sekarputri, 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada karyawan Generasi Z merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kondisi psikologis individu, ekspektasi kerja yang tinggi, kebutuhan akan fleksibilitas, serta kualitas hubungan interpersonal. Sementara itu, faktor eksternal mencakup beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, lingkungan kerja yang tidak kondusif, tekanan organisasi, serta pengaruh perkembangan teknologi dan budaya kerja yang menuntut

keterhubungan secara terus-menerus.

Selain itu, karakteristik Generasi Z sebagai digital native dengan ekspektasi tinggi terhadap work-life balance menjadikan mereka lebih rentan terhadap stres kerja, terutama ketika terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan realitas di dunia kerja. Faktor yang paling dominan dalam memicu stres kerja adalah beban kerja dan lingkungan kerja, karena keduanya secara langsung memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja karyawan.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik terbukti berdampak negatif terhadap kinerja, motivasi, kepuasan kerja, serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen yang lebih adaptif, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, pemberian kejelasan peran, serta penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang efektif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendukung keberlangsungan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional, memberikan kejelasan peran, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan tidak toxic guna mengurangi stres kerja pada karyawan Generasi Z. Penerapan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan manajemen stres, juga perlu diperhatikan untuk mendukung work-life balance. Di sisi lain, karyawan Generasi Z diharapkan mampu mengelola stres secara mandiri melalui pengaturan waktu, pengendalian emosi, serta menjaga batas antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian empiris dan menambahkan variabel lain agar hasil penelitian lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alblihed, M., & Alzghaibi, H. A. (2022). The Impact of Job Stress, Role Ambiguity and Work-Life Imbalance on Turnover Intention during COVID-19: A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia. *International journal of environmental research and public health*, 19(20), 13132. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013132>
- Coe, E., Doy, A., Enomoto, K., & Healy, C. (2023). Gen Z Mental Health: The impact of Tech and Social Media. In McKinsey Health Institute.
- Indriyani, L. S. (2025). *Analisis faktor-faktor penyebab stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi rangka atas UPT Balai Yasa Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/59152>
- Maghfirah, N. (2023). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN*. 6(2), 127–136.
- Nilamsari, N. ., & Andriani, . M. N. . (2025). Gambaran Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pekerja Pemancangan di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC. *Journal of Industrial Safety and Health*, 2(1), 21–35. Retrieved
- Nurrisa, F., Hermina, D., & Norlaila, N. (2025). Pendekatan kualitatif dalam penelitian: Strategi, tahapan,

- dan analisis data. *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran (JTTP)*, 2(3), 793–800.
https://jurnal.kopusindo.com/index.php/j_tpp/index
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Ningrat, Q. S., Mulyana, O. P. 2022. Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 9 Nomor 3.
- Pramono, G. P. (2024). *PENGELOLAAN STRES KERJA : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*.
- Adha, W., & Sekarputri, A. L. (2025). *Analisis Faktor Stres Kerja sebagai Penyebab Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Industri Kreatif*.
- Nurramadhania, K. P., Idulfilastri, R. M., Studi, P., Fakultas, P., & Universitas, P. (2023). *TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z DI*. 1(1), 1–10.
- Rahma, A., Avriany, P., & Rachmah, S. M. (2025). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus : PT XYZ) Universitas Bina Sarana Informatika , Indonesia*. 4(April).
- Rohendra, T. (2024). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN GENERASI Z PADA PERUSAHAAN STARTUP DI INDONESIA TAHUN*. 10(2), 352–361.
- Silva Najmi Fitriana, & Rosid, A. (2024). *ANALISIS FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES KERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI KASUS PADA KPP PRATAMA BATAM SELATAN : STUDI MIXED METHOD)*. 18(2), 318–328.