

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Pekerja Karyawan Gen Z

Ega Nopiyanti Andriyansyah, Arif Rahman Hakim, M. Choirul Ibad

Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang
egaandriyansya@mhs.ubpkarawang.ac.id, arif.hakim@ubpkarawang.ac.id,
choirul.ibad@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

In the era of globalization and the industrial revolution 4.0, companies are required to increase efficiency and productivity through innovative and creative human resources. However, high work demands often add to the burden on employees, where approximately 8% of global workers experience work stress. This study aims to determine the effect of workload on work stress in Generation Z employees in Indonesia. The method used is a quantitative approach with a cross-sectional design, involving 388 respondents selected by purposive sampling. Workload adapted the Cognitive and Emotional Demands Questionnaire (CarMen-Q) measuring tool, while work stress adopted the Perceived Stress Scale (PSS-10) measuring tool. The results of a simple linear regression analysis processed using SPSS version 27 showed a significant effect of workload on work stress with a positive direction of 0.458, which means that the higher the workload experienced, the higher the level of work stress felt by Generation Z employees. then workload has a contribution of 77.8%.

Keywords: workload, job stress, Generation Z, employees

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui SDM yang inovatif dan kreatif. Namun, tuntutan kerja yang tinggi kerap menambah beban karyawan, di mana sekitar 8% pekerja dunia mengalami stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, melibatkan 388 responden yang dipilih secara *purposive sampling*. Beban kerja mengadaptasi alat ukur *Cognitive and Emotional Demands Questionnaire* (CarMen-Q), sedangkan stres kerja mengadopsi alat ukur *Perceived Stress Scale* (PSS-10). Hasil analisis regresi linear sederhana yang diolah menggunakan SPSS versi 27 menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja dengan arah positif sebesar 0,458 yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dialami, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z. kemudian beban kerja memiliki kontribusi sebesar 77,8%.

Kata kunci: Beban kerja, Stres kerja, Generasi Z, Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan mengandalkan sumber daya manusia (SDM) yang inovatif dan kreatif (Asbari dkk., 2019). Namun, tuntutan kerja

yang semakin tinggi ini sering kali meningkatkan beban kerja karyawan, WHO (2014) menyatakan bahwa sekitar 8% pekerja di berbagai negara mengalami stres kerja. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas tugas, tetapi juga faktor psikososial di tempat kerja seperti ketidakjelasan peran, kurangnya kontrol, dan hubungan interpersonal yang kurang baik, yang berkontribusi pada timbulnya stres kerja (Garg & Katiyar, 2018; Kinman & Jones, 2016). Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan, sehingga berdampak negatif pada kesehatan dan efektivitas kerja.

Fenomena stres kerja ini menjadi sangat relevan pada karyawan generasi Z, kelompok usia muda yang memasuki masa produktif dengan karakteristik unik, seperti kecenderungan berpindah pekerjaan dan mencari kesesuaian lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif (Stillman, 2017; Hidayatullah dkk., 2018). Survei Deloitte Global (2025) mengungkapkan bahwa sekitar 91% karyawan Gen Z di Indonesia mengalami stres kerja akibat jam kerja yang panjang, tekanan tanggung jawab, serta perubahan tuntutan kerja yang cepat. Menurut survei *Workplace Options* tahun 2025, faktor utama yang memicu stres adalah beban kerja (38,5%) serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (30,8%), bahkan hanya 20% pekerja merasa lingkungan kerja mereka sangat aman secara psikologis. Selain itu, artikel Forbes terbaru menyebut bahwa 83% karyawan Gen Z menghadapi burnout, dan manajer yang efektif bisa membantu mengurangi stres hingga 40%. Hal ini menggambarkan kondisi Gen Z Indonesia yang rentan terhadap stres, sekaligus urgensi bagi organisasi untuk mengambil tindakan proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, inklusif, dan mentalnya sehat agar produktivitas dan kesejahteraan tetap terjaga.

Menurut Cohen (1983) stres kerja didefinisikan sebagai tekanan dari lingkungan yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi kurangnya kendali pekerjaan karyawan dapat menyebabkan stres kerja. Cohen & King (dalam Hakim dkk., 2024) mendefinisikan stres kerja sebagai respons individu terhadap tekanan lingkungan, keadaan, dan peristiwa yang mengancam kesejahteraan serta mengganggu pencapaian tujuan. Lebih lanjut, Cohen & King (dalam Hakim dkk., 2024) mengidentifikasi dua dimensi utama dari stres kerja, yaitu *perceived helplessness* dan *self-efficacy*. Dimensi *perceived helplessness* merujuk pada perasaan ketidakberdayaan yang dialami individu ketika menghadapi tekanan atau tantangan di tempat kerja, sedangkan *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan tersebut. Kedua dimensi ini sangat relevan dalam konteks beban kerja yang dihadapi oleh karyawan

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan di Karawang pada tanggal 4 Januari 2025, melalui penyebaran kuesioner daring kepada 30 responden pekerja karyawan Gen Z (terdiri atas 18 perempuan dan 12 laki-laki dengan rentang usia 19-25 tahun) yang berasal dari berbagai sektor pekerjaan, ditemukan bahwa sekitar 60% responden merasa tidak berdaya dalam menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja. Sementara itu, sekitar 40% responden menunjukkan rasa percaya diri

dan keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi dan mengelola tantangan pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil pra-penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian karyawan generasi Z merasa tidak berdaya dalam menghadapi tekanan kerja, masih terdapat proporsi yang memiliki keyakinan kuat pada kemampuan diri mereka sebagai faktor pelindung terhadap stres yang dialami.

Menurut Rubio-Valdehita dkk., (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan interaksi tuntutan tugas pada pekerja yang tidak dapat diamati secara langsung melainkan dengan observasi perilaku, pengukuran psikologis dan fisiologis. Dalam hal ini, penting untuk memahami bahwa beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga dengan kompleksitas dan tuntutan yang melekat pada setiap tugas tersebut. Dhania (dalam Reza, 2016) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Rubio-Valdehita dkk. (2017) mengidentifikasi empat aspek utama beban kerja, yaitu *cognitive demands* yang meliputi kebutuhan perhatian tinggi, pengolahan informasi yang kompleks, serta pengambilan keputusan, *temporal demands* yang terkait dengan kecepatan dan ritme kerja yang menuntut penyelesaian tugas dalam batas waktu tertentu, *emotional demands* yang mencakup tingkat kecemasan, ketegangan, dan stres emosional yang dialami selama bekerja termasuk kelelahan fisik akibat tekanan emosional, serta *performance demands* yang berkaitan dengan persyaratan kinerja dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi secara objektif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama., dkk (2024) terdapat pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh sebesar 19%. Kemudian penelitian Manggala (2024) juga mendukung bahwa beban kerja memiliki pengaruh dengan arah positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Gen Z.

Berdasarkan pembahasan di atas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Gen Z. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, maupun secara praktis sebagai dasar pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan dalam strategi pengelolaan beban kerja yang lebih sesuai dengan karakteristik generasi muda, khususnya Gen Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, dimana pengumpulan data dilakukan sekali pada setiap partisipan tanpa pengulangan. Variabel yang diteliti meliputi variabel independen, yaitu beban kerja, dan variabel dependen, yaitu stres kerja pada karyawan generasi Z. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada karyawan aktif yang termasuk dalam kategori generasi Z (kelahiran antara tahun 1997 hingga 2012) di berbagai wilayah Indonesia. Dalam penelitian ini, populasi karyawan generasi Z di

Indonesia dianggap tidak terhingga (*infinite population*), sehingga digunakan rumus penentuan ukuran sampel Isaac dan Michael dengan tingkat signifikansi (taraf kesalahan) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 348 responden yang diharapkan mampu mewakili karakteristik populasi generasi Z secara representatif dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai lokasi di Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden adalah individu yang berusia dalam rentang generasi Z dan saat ini berstatus sebagai karyawan tetap, kontrak, atau magang.

Untuk mengukur beban kerja penelitian ini mengadaptasi alat ukur *Cognitive and Emotional Demands Questionnaire (CarMen-Q)* yang dikembangkan oleh Rubio-Valdehita dkk. (2017) terdiri dari empat aspek beban kerja, yaitu *cognitive demands*, *temporal demands*, *emotional demands*, dan *performance demands*. Instrumen ini terdiri dari 29 item *favourabel*. Memiliki nilai validitas item sebesar 0,349 – 0,803 dengan nilai reliabilitas 0,958. Skala ini menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban yaitu tidak pernah, jarang, sering, selalu.

Sementara itu, untuk mengukur tingkat stres kerja peneliti mengadopsi alat ukur *Perceived Stress Scale (PSS-10)* yang sudah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Hakim dkk., (2024) terdiri dari dua dimensi yaitu *perceived helplessness* dan *self-efficacy*. Instrumen ini terdiri dari 10 item *favourabel*. Memiliki nilai CFA sebesar 0,350 – 0,754. Skala ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu tidak pernah, hampir tidak pernah, kadang-kadang, cukup sering, sangat sering.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Demografi Responden

Kriteria	Keterangan	Total	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	203	52%
	Perempuan	185	48%
Tahun Kelahiran	1997 - 2012	388	100%
Status Karyawan	Tetap	327	84%
	Kontrak	61	16%
Domisili	Jakarta	106	27%
	Jawa Barat	157	40%
	Jawa Timur	40	10%
	Jawa Tengah	36	9%
	Kalimantan	12	4%
	Sulawesi	23	7%

Sumber: Hasil Penelitian Penulis (2025)

Penelitian ini melibatkan sebanyak 388 responden yang seluruhnya merupakan Gen Z, yaitu individu yang lahir antara 1997 sampai dengan 2012.

Berdasarkan jenis kelamin, distribusi responden terlihat relatif seimbang, yaitu 52% laki-laki (203 responden) dan 48% perempuan (185 responden), dari sisi status pekerjaan, mayoritas responden merupakan karyawan tetap sebanyak 84% (327 responden), sedangkan sisanya 16% (61 responden) merupakan karyawan kontrak. Distribusi domisili responden juga cukup beragam, dengan wilayah Jawa Barat menjadi domisili utama responden sebesar 40% (157 responden), disusul Jakarta sebanyak 27% (106 responden). Selain itu, terdapat responden dari berbagai wilayah lain seperti Jawa Timur (10%), Jawa Tengah (9%), Sulawesi (7%), Kalimantan (4%), Proporsi kategori lain, seperti tahun kelahiran (1997–2012), telah terwakili 100% karena seluruh responden termasuk dalam rentang generasi Z sesuai dengan desain penelitian.

Penelitian ini melakukan uji normalitas data dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* (Sugiyono, 2021). Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,060 dengan kata lain variabel dalam penelitian ini dikatakan terdistribusi secara normal karena hasil $0,060 > 0,05$. Dengan demikian penelitian ini dapat dikatakan normal dan layak untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik.

Setelah data dinyatakan berdistribusi normal, selanjutnya dilakukan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji linearitas antara beban kerja dan stres kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan stres kerja. Dengan demikian, analisis dapat dilanjutkan ke dalam tahap ujian hipotesis. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara langsung. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018) regresi sederhana digunakan untuk melihat hubungan kausal linear antara dua variabel.

Tabel 2. Uji Regresi linear

Model	B	Std.error	Beta	t	Sig	Keterangan
Constant	4.169	.665		6.266	.000	Ha diterima H0 ditolak
Beban Kerja	.458	.012	.882	36.810	.000	

Sumber: Hasil Penelitian Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear pada tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima yang artinya terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pada gen z.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Beban kerja terhadap stres kerja	.882	.778	.778	5.759

Sumber: Hasil Penelitian Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,778 atau 77,8%. Artinya, variabel beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 77,8% sisanya sebesar 22,2% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 4. Uji Kategorisasi

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persen
Stres kerja	Rendah	107	27.6
	Sedang	29	7.5
	Tinggi	252	64.9
Beban Kerja	Rendah	118	30.4
	Sedang	122	31.4
	Tinggi	148	38.1

Sumber: Hasil Penelitian Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji kategorisasi yang disajikan pada tabel 4, diketahui bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, yakni sebanyak 252 orang atau 64,9%. Untuk variabel beban kerja, dengan 38,1% responden mengalami beban kerja tinggi artinya hampir separuh responden merasakan beban kerja yang cukup berat, yang sangat mungkin menjadi faktor utama penyebab tingginya tingkat stres kerja yang dialami.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan generasi Z. Temuan menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif, yaitu semakin tinggi beban kerja yang dialami, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z. Kategori beban kerja dan stres kerja yang tinggi pada kelompok ini memperkuat temuan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pratama dkk. (2024) dan Manggala (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor determinan yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan stres kerja pada karyawan generasi Z di Indonesia. Beban kerja yang berlebihan menimbulkan tekanan psikologis yang intens, sehingga berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan kinerja pekerja muda ini.

Temuan tersebut selaras dengan teori *Job Demand-Job Control* yang dikembangkan oleh Karasek (1979), yang menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan (*job demand*) tinggi sementara kontrol yang dimiliki pekerja rendah, sehingga memicu peningkatan stres kerja (Karasek, 1979 dalam Survival, 2017; Ekawarna, 2018). Dalam teori ini, beban kerja sebagai bagian dari *job demand* mencakup tekanan beban tugas yang berlebihan, waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas, serta konflik peran yang dialami karyawan (Rubio-Valdehita dkk., 2017; Nahrang dalam Ningrat, 2022). Beban kerja yang tinggi dapat memicu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan (Akeke dkk., 2020).

Lebih lanjut, beberapa studi lokal di Indonesia, termasuk di wilayah Jabodetabek dan Tangerang, mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik menjadi pemicu utama stres kerja pada generasi Z. Jika tekanan ini tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, hal tersebut dapat berujung pada burnout dan *turnover intention* (Pratama dkk., 2024; Manggala, 2024). Kemudian penelitian di Jawa Barat dengan sampel 400 karyawan generasi Z menunjukkan bahwa sekitar 67,11% dari mereka mengalami tingkat stres kerja yang netral, tetapi stres tersebut memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja mereka, sehingga pengelolaan beban kerja dan pemberian keleluasaan waktu menjadi sangat penting untuk menjaga produktivitas (Listiawati dkk., 2025). Selain itu, generasi Z cenderung menginginkan budaya kerja yang tidak hanya fleksibel dan suportif tetapi juga bermakna, serta menuntut keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Deloitte, 2025)

Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan manajemen beban kerja yang efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan suportif guna mengurangi tekanan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan generasi Z. Selain beban kerja, terdapat berbagai faktor lain yang juga berkontribusi terhadap stres kerja pada karyawan. Menurut Kusuma (2020), faktor-faktor seperti job burnout dan konflik peran secara signifikan memengaruhi tingkat stres kerja. Job burnout atau kelelahan kerja muncul ketika karyawan mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, sementara konflik peran terjadi ketika seseorang menghadapi tuntutan yang bertentangan dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan kebingungan dan tekanan psikologis (Astuti, 2021 dalam Kusuma, 2020).

Selain itu, Tewal et al. (2017) menegaskan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk konflik peran, beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, ketidakjelasan tugas, tekanan waktu, perubahan organisasi, serta faktor psikologis individu seperti perasaan ketidakberdayaan dan daya tahan mental juga merupakan sumber stres penting yang perlu diperhatikan (Ritonga & Syafrizaldi, 2019; Indrawan et al., 2022). Teori *Person-Environment Fit* pun memperkuat pemahaman ini dengan menegaskan bahwa ketidaksesuaian individu dengan tuntutan atau kondisi lingkungan kerjanya dapat menjadi sumber utama stres kerja (Ritonga & Syafrizaldi, 2019). Oleh karena itu, selain beban kerja yang berkontribusi sekitar 77,8% terhadap stres kerja menurut hasil penelitian ini, sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berinteraksi dalam konteks organisasi dan individu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pada karyawan Generasi Z. Hasil regresi menunjukkan bahwa 77,8% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh beban

kerja, dengan mayoritas responden (64,9%) berada pada kategori stres tinggi. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan Gen Z.

Perusahaan perlu menyusun strategi pengelolaan beban kerja yang lebih adaptif terhadap karakteristik Gen Z, seperti pembagian tugas yang proporsional, jadwal kerja fleksibel, dan dukungan psikologis. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan mental karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas dan retensi tenaga kerja muda.

Bagi karyawan Generasi Z, disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan dalam mengelola waktu dan menetapkan prioritas kerja, meningkatkan ketahanan mental dan kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam menghadapi tekanan pekerjaan, serta membangun komunikasi terbuka dengan atasan maupun tim sumber daya manusia apabila mengalami beban kerja yang berlebihan. Selain itu, penting bagi karyawan Gen Z untuk lebih aktif dalam memilih dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, sesuai dengan nilai serta kebutuhan pribadi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akeke, N., Folake, O., Adeniyi, B., & Oluwafunmilayo, A. (2020). Emotional exhaustion dan kinerja karyawan. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIMUPB Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Batchelder, C. (2025, July 22). Gen Z burnout is impacting 83 %. How managers can reduce stress by 40 %. *Forbes*. Retrieved [access date—e.g., July 25, 2025], from Forbes website.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Deloitte. (2025). Global Gen Z survey Indonesia findings. Deloitte Insights. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
- Dinata, R., & Candra, E. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z (Studi kasus: PT XYZ). *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1), 380–393. <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira/article/download/2679/2288/10038>
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 28–67). Oxford University Press.

- Feno, M. Y. (2024). Studi meta analisis: Work engagement dan kinerja karyawan di Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Garg, P., & Katiyar, S. (2018). Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(6), 15–22.
- Hakim, A. R., Mora, L., Leometa, C. H., & Dimala, C. P. (2024). Psychometric properties of the perceived stress scale (PSS-10) in Indonesian version. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 13(2), 117–129.
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 12(5).
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kinman, G., & Jones, F. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 385–403. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2015-0079>
- Kotapalembang, D., & Sari, K. R. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan hotel grand duta syariah.
- Listiawati, E., Istiazah, S. F., Pembayun, R. D., & Brilyanto, A. P. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan generasi Z. *Jurnal Swadaya Gunung Jati*.
- Manggala, R. K., & Siswanto, A. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada sumber daya manusia (SDM) generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2). <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>
- McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1351–1395). Rand McNally.
- Meiliana, M. (2020). Psychological Capital dan stres kerja pada karyawan di PT. MN. *Psibernetika*, 13(1).

- Muhtada, H. D., & Sudiana, K. (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan konflik terhadap stres kerja (studi pada karyawan generasi Z di Jawa Tengah). Universitas Telkom.
- New Moon Café Study. (2025). Eksplorasi generasi Z dalam mereduksi stress kerja melalui ... *Journal of Tourism and Hospitality*, 10(1), 45–53. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/tourism/article/download/5438/1789/19265>
- Online Bureau. (2025, May 16). Psychological safety gaps widen across SEA workplaces in 2025: Survey. The Economic Times HRSEA. Retrieved May 21, 2025, from The Economic Times website.
- Pertiwi, J., Igiyany, P. D., & Yuliasari, H. (2021, June). Stres kerja tenaga rekam medis di era pandemi Covid-19. In *Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional* (pp. 53–60).
- Pratama, Y., Hakim, A. R., & Maulidia, A. S. (2024). Dukungan sosial dan job demand terhadap stres kerja pada karyawan generasi Z dan milenial. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 12(1), 45–57.
- Ramadhani, R., Dewi, C. K., Fauzan, D. R., Alianissa, R., Maharani, V. G., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 102–114.
- Reza, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3).
- Rubio-Valdehita, M., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Workload as a major stressor in employees: The role of cognitive, temporal, emotional, and performance demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 345–357. <https://doi.org/10.1037/ocp0000043>
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570–576.
- Santoso, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan muda di sektor manufaktur. *Jurnal Industrial and Organizational Psychology*, 10(2), 110–121.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Winardi, M., Ma'ruf, A., & Musnadi, S. (2012). Pengaruh ketidaksesuaian person-environment fit terhadap stres kerja dan produktivitas karyawan [PDF]. BINUS University Repository. <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2012-2-00262-TI%20Bab2001.pdf>

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 7 Nomor 10 (2025) 3466 – 3476 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v7i10.9716

Windayanti. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada generasi Z di Jabodetabek. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, 1(12), 574–580.

World Health Organization. (2014). *World Health Statistics 2014*. WHO.