

Hubungan antara Manajemen Stres dengan Stres Kerja pada Generasi Z

Zahra Bela Eka Putriana¹, Tugimin Supriyadi², Sandra Adetya³

¹²³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2202210515047@mhs.ubharajaya.ac.id,
2tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id, 3Sandra.adetya@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

*Manajemen Stres, Stres Kerja
pada Generasi Z*

Article history:

Received 06-05-2026

Revised 14-05-2026

Accepted 20-05-2026

ABSTRACT

Stres kerja merupakan permasalahan yang banyak dialami pekerja Generasi Z, terutama akibat meningkatnya tuntutan kerja, tekanan waktu, beban kerja, serta dinamika lingkungan kerja modern. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen stres dengan stres kerja pada Generasi Z yang bekerja di Kecamatan Tambun Utara, Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel berjumlah 100 responden berusia 18–29 tahun yang merupakan pekerja Generasi Z berdomisili di Kecamatan Tambun Utara, dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan *Inventory for Assessment of Stress Management Skills* (ISBF) untuk mengukur manajemen stres dan *Job Stress Scale* untuk mengukur stres kerja. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,005 dengan nilai signifikansi 0,962 ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan stres kerja pada Generasi Z. Sebagian besar responden (76%) memiliki kemampuan manajemen stres pada kategori tinggi, sedangkan tingkat stres kerja terbesar berada pada kategori sedang (26%). Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja pada Generasi Z merupakan kondisi yang kompleks dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti beban kerja, tekanan waktu, kontrol kerja, dukungan sosial, dan dukungan organisasi.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Zahra Bela Eka Putriana

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2202210515047@mhs.ubharajaya.ac.id

PENDAHULUAN

Stres kerja menjadi salah satu permasalahan yang signifikan di kalangan pekerja di Indonesia, terutama dengan semakin meningkatnya tuntutan di dunia kerja (Sari et al., 2021). Survei oleh *Cigna International Health* membuktikan bahwa sebanyak 91% individu dari

Generasi Z mengalami stres, dan 23% di antaranya menyatakan bahwa tingkat stres yang dialami tidak dapat dikelola. Lebih lanjut, 98% responden Generasi Z melaporkan mengalami gejala *burnout*, yang mencerminkan tingkat kelelahan emosional dan perasaan tidak berdaya yang tinggi (Cigna, 2022). Survei Deloitte Global 2025 menunjukkan bahwa 74% responden Gen Z merasa perlu mengambil cuti karena stres, lebih tinggi dibandingkan Milenial (68%), dengan jam kerja panjang dan kurangnya apresiasi atas hasil kerja sebagai faktor utama (Ayuningtyas, 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang dihadapi Generasi Z berkaitan erat dengan tingginya stres kerja. Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja cenderung lebih rentan mengalami konflik kerja serta stres kerja (Mahardika et al., 2022). Penelitian Saputra dan Adetya (2026) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja pada karyawan operator produksi. Temuan ini sejalan dengan Supriyadi et al. (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan stres traumatik. Selain itu, jam kerja panjang (Lee et al., 2016) serta kurangnya apresiasi, minimnya dukungan atasan, dan perlakuan tidak adil (Bhui et al., 2016) menjadi sumber stres kerja yang signifikan.

Peneliti melakukan pra-survei terhadap 10 pekerja Generasi Z di Kecamatan Tambun Utara. Hasilnya, 9 dari 10 responden melaporkan mengalami tekanan dalam pekerjaan yang tercermin dari tuntutan tinggi, beban kerja berlebihan, dan kelelahan. Sementara itu, 6 dari 10 responden menyatakan memiliki kemampuan mengelola stres, sedangkan sisanya mengaku belum memiliki strategi yang memadai. Kondisi ini menunjukkan kemampuan manajemen stres pada pekerja Generasi Z masih bervariasi.

Manajemen stres menjadi aspek penting dalam meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja. Efektivitas manajemen stres diyakini dapat menurunkan dampak negatif stres kerja serta membantu individu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya (Mukti & Septiani, 2025). Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan manajemen stres sebagai usaha kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk mengelola tuntutan eksternal dan internal yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya individu.

Meskipun banyak penelitian mengkaji faktor penyebab dan dampak stres kerja pada Generasi Z, kajian yang secara langsung menghubungkan kemampuan manajemen stres dengan tingkat stres kerja pada kelompok ini masih relatif terbatas (Stobiecka & Kania, 2022; Pradhana et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen stres dengan stres kerja pada pekerja Generasi Z di Kecamatan Tambun Utara.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu manajemen stres sebagai variabel bebas (X) dan stres kerja sebagai variabel terikat (Y). Desain korelasional dipilih karena penelitian bertujuan mengukur kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel tersebut (Creswell, 2012).

Populasi penelitian adalah pekerja Generasi Z berusia 18–29 tahun yang berdomisili di Kecamatan Tambun Utara, Bekasi. Berdasarkan data BPS Kota Bekasi (2025), jumlah pekerja pada rentang usia tersebut di wilayah ini adalah 44.415 jiwa. Sampel ditetapkan sebanyak 100 responden berdasarkan rumus Lwanga dan Lemeshow (1991) dengan tingkat kepercayaan 95% dan *margin of error* 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive*

sampling, dengan kriteria: (1) berusia 18–29 tahun, (2) termasuk Generasi Z, (3) berstatus bekerja, dan (4) berdomisili di Kecamatan Tambun Utara. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui media sosial (WhatsApp, Instagram, dan TikTok) pada 3–6 Juni 2026.

Variabel stres kerja diukur menggunakan *Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Parker dan Decotiis (1983), dengan dua dimensi utama: *time stress* dan *anxiety*. Instrumen versi Bahasa Indonesia mengacu pada adopsi item oleh Hasna (2024) yang dimodifikasi sesuai konteks penelitian. Skala ini terdiri dari 12 item valid (1 item gugur) dengan rentang nilai Pearson *correlation* 0,363–0,779 dan reliabilitas Cronbach's Alpha 0,834.

Variabel manajemen stres diukur menggunakan *Inventory for Assessment of Stress Management Skills* (ISBF) yang dikembangkan oleh Wirtz et al. (2013), mencakup lima dimensi: strategi kognitif dan pemecahan masalah, keterampilan sosial, kemampuan relaksasi, keterampilan pengaturan amarah, dan persepsi ketegangan tubuh. Setelah uji coba, instrumen ini terdiri dari 12 item valid (2 item gugur) dengan rentang nilai Pearson *correlation* 0,425–0,773 dan reliabilitas Cronbach's Alpha 0,856. Kedua instrumen menggunakan skala Likert 4 poin (1 = Tidak Pernah, 4 = Sangat Sering).

Analisis data mencakup uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas, uji kategorisasi berdasarkan norma hipotetik, dan uji hipotesis menggunakan korelasi Pearson dengan bantuan SPSS versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 100 responden pekerja Generasi Z di Kecamatan Tambun Utara. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (73,0%) dan berstatus karyawan tetap (52,0%). Usia terbanyak responden adalah 22 tahun (39,0%). Frekuensi stres kerja yang dilaporkan didominasi oleh kategori "kadang-kadang" (50,0%), diikuti kategori "sering" (33,0%), "sangat sering" (12,0%), dan "jarang" (5,0%).

a. Uji Asumsi

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 untuk variabel stres kerja dan 0,064 untuk variabel manajemen stres (keduanya $p > 0,05$), sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji linearitas menghasilkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,104 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Dengan demikian, seluruh asumsi uji korelasi Pearson terpenuhi.

b. Kategorisasi Variabel

Tabel 1. Kategorisasi Skor Stres Kerja

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 21$	12	12,0%
Rendah	$22 \leq X \leq 27$	23	23,0%
Sedang	$28 \leq X \leq 33$	26	26,0%

Tinggi	$34 \leq X \leq 39$	24	24,0%
Sangat Tinggi	$X \geq 40$	15	15,0%
Jumlah		100	100,0%

Tabel 2. Kategorisasi Skor Manajemen Stres

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 21$	2	2,0%
Rendah	$22 \leq X \leq 27$	6	6,0%
Sedang	$28 \leq X \leq 33$	16	16,0%
Tinggi	$34 \leq X \leq 39$	40	40,0%
Sangat Tinggi	$X \geq 40$	36	36,0%
Jumlah		100	100,0%

c. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Manajemen Stres – Stres Kerja	-0,005	0,962

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,005 dengan nilai signifikansi 0,962 ($p > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan stres kerja pada Generasi Z di Kecamatan Tambun Utara. Meskipun nilai koefisien korelasi mengindikasikan arah hubungan negatif, kekuatan hubungannya masuk dalam kategori sangat lemah atau hampir tidak ada (Periantalo, 2016).

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zakaria et al. (2025) yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara stres kerja dengan strategi *coping*, serta Barcoma dan Bacalangco (2024) pada karyawan industri *hospitality* yang menemukan hal serupa. Temuan-temuan tersebut memperkuat bahwa manajemen stres belum tentu menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya stres kerja pada individu.

Namun, hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti Ornek dan Esin (2020) yang menemukan intervensi manajemen stres terstruktur mampu menurunkan stres kerja, Yoneta Wamea dan Nampo (2024) melalui meta-analisis yang menunjukkan strategi koping adaptif secara signifikan menurunkan stres kerja, serta Jin et al. (2025) yang menemukan bahwa perawat klinis dengan strategi koping adaptif memiliki kesehatan mental yang lebih baik. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan subjek, konteks pekerjaan, dan metode penelitian. Penelitian-penelitian tersebut banyak berfokus pada intervensi terstruktur atau kelompok pekerja tertentu, sedangkan penelitian ini menguji hubungan korelasional pada pekerja Gen Z lintas sektor.

Tidak signifikannya hubungan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori *Job Demands-Control* (Karasek, 1979) dan *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007), yang menekankan bahwa stres kerja lebih banyak ditentukan oleh kombinasi tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja di lingkungan organisasi, bukan semata-mata oleh kemampuan individu dalam mengelola stres. Catapano et al. (2023) menjelaskan bahwa pengelolaan stres kerja perlu dilakukan melalui intervensi pada tingkat individu maupun organisasi secara bersamaan.

Hasil kategorisasi variabel memberikan gambaran yang menarik. Sebanyak 76% responden memiliki kemampuan manajemen stres pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Kondisi ini dapat dipahami karena Gen Z merupakan generasi yang dekat dengan teknologi digital, sehingga lebih mudah terpapar informasi mengenai kesehatan mental dan pengelolaan stres (Park et al., 2024; Jiao et al., 2023). Namun, kemampuan manajemen stres yang baik tersebut tidak diikuti dengan rendahnya stres kerja, karena masih terdapat 39% responden yang berada pada kategori stres kerja tinggi dan sangat tinggi. Temuan ini sejalan dengan Huang et al. (2018) yang menunjukkan bahwa efektivitas strategi koping dalam menurunkan stres kerja dapat berbeda tergantung pada kondisi pekerjaan yang dihadapi.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja pada Generasi Z merupakan kondisi yang kompleks dan tidak cukup dijelaskan hanya melalui kemampuan manajemen stres individu. Faktor-faktor lain seperti beban kerja, tekanan waktu, kontrol kerja, hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, dan kebijakan organisasi kemungkinan memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan tingkat stres kerja yang dialami. Upaya menurunkan stres kerja pada Gen Z perlu melibatkan pendekatan yang lebih komprehensif, baik pada level individu maupun organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan stres kerja pada Generasi Z yang bekerja di Kecamatan Tambun Utara ($r = -0,005$, $p = 0,962$). Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel ditolak. Meskipun terdapat

arah hubungan negatif, kekuatannya sangat lemah dan tidak bermakna secara statistik. Mayoritas responden (76%) memiliki kemampuan manajemen stres yang baik, namun hal ini tidak diikuti dengan rendahnya tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen stres bukan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan stres kerja pada Generasi Z; stres kerja kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, beban kerja, tekanan waktu, kontrol kerja, serta dukungan sosial dan organisasi.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berkaitan dengan stres kerja pada Generasi Z, seperti beban kerja, dukungan organisasi, dan *work-life balance*, dengan menggunakan desain penelitian yang lebih luas, teknik pengambilan sampel yang lebih representatif, serta komposisi item yang lebih seimbang antara *favorable* dan *unfavorable*. Bagi organisasi, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa intervensi untuk menurunkan stres kerja pada Gen Z perlu memperhatikan faktor kondisi kerja dan dukungan manajerial, bukan hanya mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan manajemen stres.

REFERENSI

- Ayuningtyas, A. D. (2025, June 3). Gen Z dan Milenial: Jam kerja panjang picu stres saat kerja. GoodStats. <https://goodstats.id/article/gen-z-dan-milenial-jam-kerja-panjang-picu-stres-saat-kerja-QEVF5>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barcoma, M., & Bacalangco, E. (2024). Occupational stress and coping mechanisms of the hospitality industry employees. [Unpublished research].
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: A qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- BPS Kota Bekasi. (2025). Kecamatan Tambun Utara dalam angka 2025. Badan Pusat Statistik.
- Catapano, P., Cipolla, S., Sampogna, G., Perris, F., Luciano, M., Catapano, F., & Fiorillo, A. (2023). Organizational and individual interventions for managing work-related stress in healthcare professionals: A systematic review. *Medicina (Lithuania)*, 59(10). <https://doi.org/10.3390/medicina59101866>
- Cigna. (2022). Cigna 360 global well-being survey 2022: Exhausted by work – The employer opportunity. Cigna International Health.

Creswell, J. W. (2012). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.

Dudija, N., & Rindu Annisa Putri. (2025). The influence of workload towards burnout among generation Z employees in Indonesia: The mediation role of work stress. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(3), 355–372. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i3.4519>

Hasna, H. Z. (2024). Hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Malang.

Huang, S. (Sam), van der Veen, R., & Song, Z. (2018). The impact of coping strategies on occupational stress and turnover intentions among hotel employees. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 27(8), 926–945. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1471434>

Jiao, W., Chang, A., Ho, M., Lu, Q., Liu, M. T., & Schulz, P. J. (2023). Predicting and empowering health for generation Z by comparing health information seeking and digital health literacy: Cross-sectional questionnaire study. *Journal of Medical Internet Research*, 25. <https://doi.org/10.2196/47595>

Jin, F., Ni, S., & Wang, L. (2025). Occupational stress, coping strategies, and mental health among clinical nurses in hospitals: A mediation analysis. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1537120>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Lee, K., Suh, C., Kim, J.-E., & Park, J. O. (2016). The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial Health*, 54(2), 144–151. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0173>

Lwanga, S. K., & Lemeshow, S. (1991). *Sample size determination in health studies: A practical manual*. World Health Organization.

Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan Generasi Z. *Cross-border Journal for Scientific Studies*, 1(1). <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>

Mukti, C. L., & Septiani, M. (2025). Pengaruh pengelolaan perubahan dan stres terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Jambura Economic Education*.

Ornek, O. K., & Esin, M. N. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women

workers: A control groups study. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>

Park, S. Y., Do, B., Yourell, J., Hermer, J., & Huberty, J. (2024). Digital methods for the spiritual and mental health of generation Z: Scoping review. *Interactive Journal of Medical Research*, 13, e48929. <https://doi.org/10.2196/48929>

Parker, D. E., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)

Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.

Pradhana, I. P. D., Supartha, W. G., Dewi, I. G. A. M., & Rahyuda, A. G. (2025). Coping strategies for stress and mental health in millennial and generation Z tourism employees. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 38(2), 1–12. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2025/v38i21372>

Saputra, F., & Adetya, S. (2026). Hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan operator produksi pada PT X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(C), 12–25.

Sari, D. L., Storyna, H., Sinaga, R. I. P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, P. (2021). The relationship between job stress and employee performance in manufacturing industry in Indonesia. *Journal of Academic Research and Sciences*, 6(2), 26–38.

Stobiecka, J., & Kania, S. P. (2022). Managing stress as a key element of the competition in the workplace based on the example of generations Y and Z. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/357991886>

Supriyadi, T., Hutahaeen, E. S. H., Adetya, S., & Anifah, A. (2020). Analisis beban kerja dan stres traumatik pada anggota Polisi unit kriminal. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 10(2), 105–113. <https://doi.org/10.26740/jppt.v10n2.p105-113>

Wirtz, P. H., Thomas, L., Domes, G., Penedo, F. J., Ehlert, U., & Nussbeck, F. W. (2013). Psychoendocrine validation of a short measure for assessment of perceived stress management skills in different non-clinical populations. *Psychoneuroendocrinology*, 38(4), 572–586. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2012.07.017>

Yonaevy, U., & Wahyuni, E. S. (2025). Burnout among generation Z: Risk factors and coping strategies. *International Journal of Humanities, Social Sciences and Business (INJOSS)*, 4(2), 85–98.

Yoneta Wamea, & Nompo, R. S. (2024). The effectiveness of adaptive coping strategies for work stress: A meta-analysis. *Open Access Indonesian Journal of Medical Reviews*, 4(3), 634–644. <https://doi.org/10.37275/oaijmr.v4i3.591>

Zakaria, N. H., Ahmad, A., & Aziz Shah Mohamed, M. (2025). The relationship between work stress, coping strategies, job satisfaction, and burnout among guidance and counselling teachers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 14(3). <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v14-i3/26890>