

**ANALISIS FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES KERJA KARYAWAN
GENERASI Z (STUDI KASUS PADA KPP PRATAMA BATAM SELATAN : STUDI
MIXED METHOD)**

Silva Najmi Fitriana¹, Andiana Rosid^{2*}

Mahasiswa Program Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka¹

Tutor Program Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka dan Dosen FEB

Universitas Muhammadiyah Metro²

*E-mail Penulis Korespondensi: rasydande@gmail.com

ABSTRAK

Generasi Z merupakan generasi yang telah bersanding dengan teknologi sejak lahir, memiliki keahlian cepat dan tanggap dalam merespons fenomena sosial di sekitarnya. Selain berdampak positif hal ini juga berdampak negatif yang menyebabkan generasi Z lebih terpengaruh dunia luar, pemikiran generasi Z banyak dipengaruhi oleh penyebaran berita dan informasi yang ada di media sosial. Oleh karena itu, generasi Z sering cemas dan rawan stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan generasi Z. Desain metode penelitian adalah *mixed method* yaitu gabungan penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif menerapkan kuesioner Perceived Stress Scale (PSS-10) untuk mengukur tingkat stres karyawan generasi Z. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan populasi karyawan generasi Z di KPP Pratama Batam Selatan. Sampel penelitian adalah karyawan dengan tahun kelahiran 1995 hingga 2000 yang berjumlah 128 responden. Kemudian untuk penelitian kualitatif, penulis menggunakan metode wawancara untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan data sebagian besar responden mengalami stres sedang (68 responden atau 53.1%). Kemudian berdasarkan penilaian wawancara dari psikolog Hexa Batam kepada 13 responden, faktor internal yang mempengaruhi tingkat stress Generasi Z di KPP Pratama Batam diantaranya keinginan akan fleksibilitas jam kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Serta faktor eksternal seperti faktor lingkungan yang mempengaruhi stres kerja karyawan generasi Z seperti karena realita pekerjaan tidak sesuai ekspektasi dan lingkungan kerja yang *toxic*. Hasil penelitian ini memberikan saran berupa implikasi praktis bagi KPP Pratama Batam Selatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sebagai upaya untuk menurunkan tingkat stress kerja pada generasi Z. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya jumlah responden termasuk kecil, hanya pada satu sektor pekerjaan, dan dilakukan pada satu momen dan menggunakan penilaian mandiri sehingga tidak dipungkiri hasil penelitian ini tidak terhindar dari potensi bias.

Kata kunci : Stres Kerja, Generasi Z, Faktor Internal, Faktor Eksternal, Perceived Stress Scale

ABSTRACT

Generation Z is a generation that has been side by side with technology since birth, has fast and responsive skills in responding to social phenomena around them. In addition to having a positive impact, this also has a negative impact which causes generation Z to be more influenced by the outside world, generation Z's thinking is heavily influenced by the spread of news and information on social media. Therefore, generation Z is often anxious and prone to stress. This study aims to determine the factors that cause work stress for generation Z

employees. The research method design is mixed method, which is a combination of quantitative research and qualitative research. Quantitative research applied the Perceived Stress Scale (PSS-10) questionnaire to measure the stress level of generation Z employees. This research was conducted in May 2024 with the population of generation Z employees at KPP Pratama Batam Selatan. The research sample was employees with birth years from 1995 to 2000 which amounted to 128 respondents. The results showed that most respondents experienced moderate stress (68 respondents or 53.1%). Then based on the interview assessment from Hexa psychologist Batam to 13 respondents, the internal factors that affect the stress level of Generation Z at KPP Pratama Batam include the desire for flexibility in working hours, relationships with superiors and coworkers. As well as external factors such as environmental factors that affect the work stress of generation Z employees such as because the reality of work does not match expectations and *Toxic workplace environment*. The results of this study provide suggestions in the form of practical implications for KPP Pratama Batam Selatan to create a more conducive work environment as an effort to reduce the level of work stress in Generation Z. This study has several limitations including the number of respondents is small, only in one sector of work, and carried out at one moment and using mandisi assessment so that it is undeniable that the results of this study are not free from potential bias.

Keywords: Job Stress, Generation Z, Internal Factors, External Factors, Perceived Stress Scale

diterima	24 Oktober 2024	direview	4 November 2024	diterbitkan	26 November 2024
----------	-----------------	----------	-----------------	-------------	------------------

I. PENDAHULUAN

Manusia selalu berkembang dari tahun ke tahun, dalam perkembangannya populasi manusia disegmentasikan menjadi beberapa generasi sesuai dengan tahun kelahirannya. Manusia yang lahir dalam rentang tahun yang berdekatan cenderung berada dalam kondisi lingkungan yang sama, sehingga menjadi lebih mudah memahami satu dengan yang lain. Berdasarkan penelitian Andrea (2016) menyatakan bahwa Generasi Baby Boomers yang lahir pada tahun 1946-1960, sedangkan generasi Z lahir pada kurun waktu 1995-2010. Generasi Baby Boomers memiliki karakteristik beretika kerja tinggi, loyalitas, bekerja keras, fokus, dan memiliki manajemen stress yang baik. Hal ini dilatarbelakangi dari pengalaman hidup dan peristiwa sejarah yang mereka alami, mengingat ditahun kelahirannya situasi politik dunia masih belum stabil dan terjadi peperangan dimana-mana. Hal ini mendorong untuk mereka untuk menjadi manusia yang lebih tangguh dan pantang menyerah. Sebaliknya kondisi tersebut

sangat berbeda dengan Generasi Z yang sudah dari lahir cenderung hidup nyaman dan terpapar dengan berbagai kemudahan teknologi.

Gentina (2020) dalam bukunya *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation* menyatakan bahwa salah satu karakteristik generasi Z yaitu *digital natives* yang berarti produk asli digital dalam menguasai teknologi dan mereka tidak perlu membiasakan diri dengan teknologi. Tidak heran bahwa generasi Z dalam bekerja lebih menyukai lingkungan yang mengadopsi kemajuan teknologi dan adaptif (Wijoyo et al., 2020). Selain lingkungan kerja yang adaptif, minat kerja generasi Z juga didukung oleh faktor fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja, dukungan perusahaan, dan kompensasi finansial tidak langsung (Nurqamar et al., 2022). Generasi Z menyukai bekerja dengan tingkat fleksibilitas, transparansi, dan kebebasan yang tinggi, karena lingkungan kerja tersebut dapat mendorong produktivitas kerja mereka (Barhate &

Dirani, 2022). Lingkungan kerja yang fleksibel sendiri terbukti berperan penting dalam produktivitas organisasi (Giannikis & Mihail, 2011).

Selain lingkungan yang fleksibel, generasi Z juga cenderung bersikap realistis serta membutuhkan keamanan dan stabilitas, sehingga insentif berupa gaji menjadi motivasi penting yang mendorong kinerja mereka (Bassiouni & Hackley, 2014). Hasil penelitian Andrea (2016) mengungkapkan bahwa gaji dan kesempatan karier merupakan faktor yang memotivasi pekerja dalam perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) yang menunjukkan perusahaan umumnya menawarkan kesempatan pengembangan karier maupun menyediakan atmosfer kerja yang kondusif. Lebih lanjut, lingkungan idaman generasi Z yaitu lingkungan kerja kolaboratif dimana mereka memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan dapat saling membantu, mereka berusaha menghindari lingkungan kerja beracun atau *toxic workplace environment* (Azuma et al., 2015). *Toxic workplace environment* adalah ketidakseimbangan sumber fisik dan mental yang menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang tinggi, dan memiliki efek psikologis negatif pada karyawan. Lingkungan yang beracun dapat berpengaruh kepada peningkatan stress kerja dan berpengaruh buruk terhadap *quality of work life* karyawan (Çelmeçe & Işiklar, 2019).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Alva Research Center tahun 2022, generasi Z lebih banyak merasa cemas dan stres dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut Dangmei (2016), generasi Z dibesarkan dengan web sosial, mereka berpusat pada digital dan teknologi adalah identitas mereka. Kecepatan pergerakan era digital dan internet justru membuat semakin banyak tuntutan pada generasi Z, sehingga rawan stres. Pemikiran generasi Z sering dipengaruhi oleh maraknya penyebaran berita, penggunaan teknologi, serta media

sosial yang menjadi santapan mereka sehari-hari. Hal tersebut menyebabkan generasi Z selalu berusaha mengikuti tren, atau sering disebut dengan FoMO (Fear of Missing Out). FoMO didefinisikan sebagai rasa takut merasa “tertinggal” karena tidak mengikuti peristiwa, pengalaman, informasi atau aktivitas tertentu (Christina et al., 2019). Generasi Z yang FoMO cenderung suka membandingkan diri dengan individu lain, takut ketika melihat pencapaian orang lain dan khawatir tidak bisa melakukan hal yang orang lain bisa, sehingga muncul perasaan cemas, gelisah (Sianipar et al., 2019). FoMO juga memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap generasi Z karena dapat mempengaruhi kesehatan mental, depresi pada remaja, dan tingkat stres (Vatmawati, 2019).

Perilaku tersebut mencerminkan bahwa generasi Z memiliki kontrol diri yang kurang, mereka sangat terpengaruh oleh tren dan orang lain. Mengutip data Alvara research Center tahun 2022, dikatakan bahwa penyebab lain tingginya tingkat kecemasan generasi Z juga dikarenakan mereka belum memiliki banyak pengalaman dalam menghadapi tekanan. Perbedaan stereotipe yang ada tersebut diharapkan oleh banyak pimpinan untuk tidak menjadi segmentasi nyata di dunia kerja yang dapat mempengaruhi bagaimana perilaku kerja generasi Z di kantor khususnya terkait stres kerja. Menurut Shalev (2000) stres merupakan reaksi seseorang atas peristiwa yang menyebabkan rasa ancaman, disforia, kesedihan, serta ketidakseimbangan. Peristiwa yang mengakibatkan stres biasanya karena ada tekanan berat maupun tuntutan lainnya baik di lingkungan kerja, beban kerja, maupun dukungan manajemen. Sangat penting bagi pimpinan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres karyawannya, hal ini disebabkan semakin sedikitnya karyawan yang mengalami stres maka semakin meningkat produktivitas dan

semakin cepat mencapai tujuan maupun target perusahaan maupun instansi pemerintah.

Pernyataan tersebut didukung dengan Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang menjelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai pemerintah. Hal ini tidak terkecuali untuk KPP Pratama Batam Selatan yang merupakan salah satu instansi vertikal pemerintah di bawah Kementerian Keuangan, besar harapannya agar pegawai dapat bekerja produktif demi mencapai tujuan dan target yang telah diamanahkan. Dari keseluruhan pegawai di KPP Pratama Batam Selatan, 31% pegawai merupakan generasi Z. Perbedaan perilaku kerja generasi Z dalam struktur jabatan di birokrasi kantor tersebut diharapkan tidak mempengaruhi kinerja sehari-hari. Mengingat generasi Z memiliki ekspektasi bekerja dengan jadwal kantor fleksibel (Rachmawati, 2019) serta mempunyai keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan (Barhate & Dirani, 2022). Sedangkan bekerja di kantor pemerintahan walaupun memiliki nilai prestise tetapi cenderung monoton dan kerap bekerja di bawah tekanan birokrasi pemerintahan (Ningrum et al., 2023) sehingga rawan menyebabkan mereka stres.

Berdasarkan kondisi tersebut maka rumusan penelitian ini adalah : Analisis faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan generasi Z (studi kasus pada KPP Pratama Batam Selatan). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada generasi Z khususnya di lingkungan KPP Pratama Batam Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian campuran (*mixed method*), metode ini memberikan sebuah asumsi filosofis untuk menunjukkan arah

atau memberikan petunjuk mengenai cara pengumpulan dan analisis data, serta memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui beberapa proses penelitian (Creswel, 1999). Metode kuantitatif digunakan untuk memahami dan menganalisis fenomena yang dapat diukur secara angka melalui pendekatan ilmiah, sedangkan metode kualitatif adalah lebih menekankan pada interpretasi, pemahaman konteks, dan makna subjektif untuk memahami aspek kompleks dalam kehidupan manusia (Rachman et al., 2024). Penulis mengedepankan keabsahan data dalam pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian. Oleh karena itu penulis menggunakan teknik triangulasi (gabungan). Triangulasi adalah pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga didapatkan kebenaran tingkat tinggi dari berbagai sudut pandang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai generasi Z di KPP Pratama Batam Selatan dengan rentang tahun kelahiran 1995 hingga 2000. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample yaitu teknik *purposive sampling* dengan memperhatikan kriteria tertentu sehingga sesuai dengan tujuan penelitian, sampel penelitian sejumlah 128 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam metode kuantitatif yaitu dengan metode survei melalui kuesioner yang merupakan hasil modifikasi dari PSS-10. Perceived Stress Scale (PSS-10) merupakan kuesioner terstandar yang memiliki validitas dan reabilitas tinggi, dibuat oleh Cohen pada tahun 1983. Kuesioner tersebut digunakan untuk menilai tingkat stres dan mengetahui kondisi penyebab stres, sehingga penulis dapat memiliki data yang menggambarkan tingkat stres generasi Z.

Selain itu, penulis juga menggunakan metode kualitatif dengan

teknik pengumpulan data wawancara pada 13 responden karyawan generasi Z secara acak dan dipandu oleh psikolog yang dihadirkan dari Hexa Batam untuk mendapatkan data faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres. Menurut De Smet et al., (2005) terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja dan faktor organisasional seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal yaitu psikologis dan kondisi fisik karyawan seperti kepuasan kerja, *job insecurity*, dan karakter individu.

Karakteristik individu atau karakteristik generasi biasanya dipengaruhi oleh nilai, ambisi, serta gaya bekerja yang berbeda (Christina, 2016).

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis hasil skor tiap jawaban kategori yang dipilih responden, kemudian menuangkannya ke dalam presentase. Hasil analisis tersebut diperkuat dengan pemaparan hasil wawancara dengan karyawan generasi Z, bersama ahli kesehatan mental atau psikolog dari Hexa Batam, serta studi pustaka yang dilakukan oleh penulis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Tingkat Stress Responden

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Stres Ringan	56	43.8	43.8
Stres Sedang	68	53.1	96.9
Stres Berat	4	3.1	100
Total	128	100	

Tabel 1 menjelaskan mengenai distribusi tingkat stres responden generasi Z menggunakan metode penilaian Perceived Stress Scale (PSS-10). Diketahui bahwa 43.8% responden mengalami stres ringan, sebanyak 53.1% stres sedang, dan 3.1% menderita stres berat dimana sebagian besar stress sedang dan berat disumbangkan oleh Generasi Z. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar generasi Z mengalami stres sedang, disusul stres ringan, dan beberapa mengalami stres berat. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan, mereka cenderung masih menyukai pekerjaannya serta merasa yakin akan kemampuan kerjanya. Namun memiliki tingkat kecemasan yang tinggi sehingga terkadang menunda pekerjaannya.

Selain melakukan penelitian kuantitatif menggunakan Perceived Stress Scale (PSS-10), penelitian ini juga melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif melalui teknik wawancara.

Wawancara ini difokuskan untuk menggali beberapa faktor penyebab stress karyawan di KPP Pratama Batam Selatan. Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan Hexa Batam kepada 13 karyawan generasi Z, diperoleh beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan generasi Z yang terbagi menjadi penyebab faktor internal dan eksternal sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal penyebab stres meliputi pekerjaan, lingkungan fisik, hubungan dengan rekan kerja, maupun semua situasi, kesulitan, dan harapan yang dihadapi (Hidayati & Harsono, 2021). Salah satu faktor eksternal yang sangat signifikan bagi generasi Z di KPP Pratama Batam Selatan adalah fleksibilitas kerja. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Agarwal dan Vaghela (2018) yang

menyatakan keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) merupakan prioritas utama bagi generasi Z untuk mencari pekerjaan. Sebagian besar karyawan generasi Z di KPP Pratama Batam Selatan menyetujui fleksibilitas kerja untuk bekerja dimanapun (*work from anywhere*).

Seperti yang telah dijelaskan diawal bahwa Generasi Z cenderung menyukai pekerjaan dengan waktu kerja yang fleksibel, sedangkan di KPP Pratama Batam Selatan semua pekerjaan telah terprogram, terjadwal dengan waktu pengerjaan tertentu dan harus dilakukan di kantor. Oleh karena itu untuk pernyataan bekerja kapanpun, 5 dari 13 responden berpendapat kurang setuju, yang dalam hal ini mereka siap dengan peraturan jam kerja kantor. Jam kerja 07.30 - 17.00 yang diberlakukan di instansi menurut mereka sudah cukup, namun terkadang pekerjaan menjadi kurang efektif ketika menghadapi porsi pekerjaan intensitasnya cukup berat, dengan tenggat waktu yang pendek, misalnya pada musim, triwulan tertentu atau hari-hari tertentu seperti bulan Pelaporan SPT Tahunan Badan setiap tanggal 30 April dan tanggal 31 Maret untuk SPT Tahunan Pribadi. Menurut karyawan yang memiliki tingkat stress sedang hingga tinggi berpendapat bahwa pekerjaan yang intensitasnya berat dengan waktu yang pendek seharusnya dapat dikerjakan step by step, atau dapat dicicil dan bukan dikerjakan pada satu musim tertentu. Sayangnya hal ini tidak bisa dilakukan karena bulan pembayaran pajak memang sudah ditentukan dan tidak dapat diubah, dan di musim SPT itulah

tingkat stress karyawan akan meningkat.

Faktor eksternal yang dominan lainnya dalam mempengaruhi stress kerja karyawan generasi Z di KPP Pratama Batam Selatan adalah faktor lingkungan. Hampir 50% karyawa merasa bekerja dibawah tekanan, hal ini dimungkinkan karena realita pekerjaan tidak sesuai ekspektasi sebelumnya. Beberapa karyawan generasi Z menyatakan bahwa impian pekerjaan mereka di KPP hanya sebatas adimisitrasi dan hal rutin lainnya. Akan tetapi, beberapa diantara mereka merasa bahwa beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan cenderung berlebihan, khususnya mereka yang ditarget untuk memiliki kemampuan dalam penagihan penunggak Pajak kepada orang atau lembaga tertentu. Jenis pekerjaan yang seperti ini

Faktor lainnya terkait hubungan antar karyawan, hanya sebagian saja yang merasa bahwa rekan kerja yang *toxic* mempengaruhi stress kerja mereka, responden merasa bahwa rekan kerja masih bersikap baik dan tidak merugikan. Namun beberapa oknum dengan perilaku toxic dapat memberikan efek pada stress di tempat kerja pada generasi Z di KPP Pratama, seperti perilaku narsistic, senioritas dan menyinggung karyawan lainnya. Terkait dukungan atasan atas pekerjaan karyawan generasi Z, menurut mereka atasan selalu berusaha melakukan komunikasi yang efektif untuk mendukung pekerjaan karyawannya. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Farla (2020) yang menyatakan bahwa dukungan atasan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang

konduktivitas sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

b. Faktor Internal

Faktor internal merupakan respon tubuh dalam menghadapi faktor penyebab stres eksternal. Faktor internal meliputi kesejahteraan emosional, tingkat kesehatan, dan kemampuan mengontrol stres (Hidayati & Harsono, 2021). Beberapa karyawan generasi Z di KPP Pratama Batam Selatan menyatakan kelelahan dalam bekerja, yang disebabkan karena secara psikologis mereka merasa beban kerjanya berlebihan, serta kurangnya istirahat karena *overthinking*. Mengutip Maslach dan Leiter (2016) menyatakan bahwa kelelahan fisik dan mental dalam bekerja atau *burn out* tidak dapat disepelekan karena dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi sehingga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja dan kualitas hidup.

Selain itu secara psikologis generasi Z cenderung menyukai tantangan baru dan ingin mendengarkan pendapatnya, sehingga ketika pekerjaan tidak sesuai dengan keinginannya ditambah pekerjaan yang monoton mereka menjadi bosan (Wijoyo et al., 2020). Apalagi bekerja di instansi pemerintah cenderung monoton, kaku, konservatif. Menurut Ismail dan Nugroho (2022) generasi Z dianggap sebagai tantangan bagi organisasi lantaran terlihat sebagai generasi yang 'bingung' karena digempur budaya *instant evering* maupun budaya *flexing* yang cukup kuat.

Stabilitas keuangan juga merupakan hal yang menjadi perhatian generasi Z (Sawitri, 2023). Ditemui beberapa karyawan

generasi Z menganggap bahwa instansi sudah memberikan upah yang sesuai atas pekerjaannya. Di luar itu sebagian besar tidak setuju dengan berbagai alasan antara lain karena tempat kerja yang jauh dari keluarga, sehingga membutuhkan biaya lebih untuk membeli tiket pesawat dan biaya hidup. Biaya hidup generasi Z juga dipengaruhi oleh akses informasi yang tidak terbatas yang menyebabkan mereka boros, yaitu tindakan FoMO atas pencapaian orang lain seperti keinginan untuk berlibur maupun memiliki suatu barang yang sedang tren, dan lain sebagainya. Berdasarkan riset IDM Media tahun 2023, menyatakan bahwa generasi Z mendominasi sektor pariwisata dengan 68% generasi Z sering liburan dalam satu tahun, serta 74% mengunjingi tempat wisata yang populer dari sosial media. Selain itu generasi Z juga terkadang tidak mau ketinggalan (FoMO) atas barang atau produk yang dimiliki orang lain, hal ini didukung dengan hasil penelitian Nurhalim (2022) bahwa dalam melakukan pembelian barang, rata-rata generasi Z menyukai produk yang mereka rasa keren dan sedang tren.

Kemudian, faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z lainnya adalah kerinduan sosok keluarga (*homesickness*). Mengingat bahwa penempatan pegawai Direktorat Jenderal Pajak dapat di mana pun di seluruh Indonesia, faktor keluarga cukup mendapat banyak atensi. Beberapa usaha kerap dilakukan agar bisa dekat dengan keluarga salah satunya dengan mengajukan mutasi, tetapi kadang sulit tercapai karena ada batas minimal mengabdikan di suatu daerah dengan jumlah tahun tertentu.

Selain melakukan wawancara pada 13 karyawan bersama dengan dari psikolog dari Hexa Batam terkait faktor penyebab stres yang dialami generasi Z, penulis juga menggali informasi lebih lanjut terkait seperti apa lingkungan kerja impian generasi Z, yang secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang saling mendukung dan saling membantu satu sama lain, tidak ada konflik, aman, dan nyaman, serta bersinergi.
- b. Bekerja fleksibel waktu (dengan tetap memperhatikan durasi) dan fleksibel tempat
- c. Lingkungan kerja tanpa banyak tekanan dari rekan kerja atau atasan yang toxic
- d. Lingkungan kerja yang bebas berkreasi, tetap memperhatikan work life balance
- e. *Work From Anywhere* (WFA), flexibel working dengan dapat bekerja online dimanapun dengan jam kerja 09.00 WIB - 15.00 WIB
- f. Lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk berkembang baik pendidikan maupun karir
- g. Atasan yang mau mendengarkan permasalahan pegawai terkait pekerjaan dan mencoba bersama-sama mencari solusi terbaik.
- h. Rekan kerja yang bisa bekerja secara profesional. Bisa memenuhi komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diemban dan menghormati kenyamanan dan privasi pegawai lain.
- i. Flexible working space, mengutamakan kualitas daripada kuantitas, tidak terikat jam kantor dengan komposisi yang pas
- j. Pembagian pekerjaan yang merata sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta sesuai dengan take home pay yang diterima

- k. Sistem data yang akurat sehingga dapat mendukung kinerja
- l. Kebijakan kantor yang sama dan sesuai peraturan
- m. Pimpinan kantor yang mendukung serta memahami pekerjaan dan apa yang di kerjakan bawahannya
- n. Memberikan reward kepada pegawai dan menghargai kontribusinya
- o. Lingkungan kerja suportif, solutif dan bertanggung jawab

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan stres ringan sebanyak 56 atau 43.8% responden, sedangkan responden yang mengalami stres sedang yaitu 68 responden atau 53.1%, serta responden yang stres berat adalah 4 responden atau 3.1%. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan generasi Z, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain faktor lingkungan kerja (hubungan atasan dan rekan kerja, fleksibilitas jam kerja). Sedangkan faktor internal seperti faktor kelelahan, bosan, pengaturan keuangan, maupun keluarga.

Saran

Stres kerja dapat dialami siapapun khususnya para karyawan di dunia kerja. Bagi instansi, ketika pegawai mengalami stres perlu dilakukan identifikasi faktor apa yang menyebabkan stres, baik faktor internal maupun eksternal. Selain itu penting bagi manajemen untuk mengedepankan keterbukaan komunikasi antar pegawai, untuk mendapatkan solusi terbaik terhadap suatu permasalahan sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif.

Penelitian ini hanya meninjau faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan generasi Z di KPP Pratama

Batam Selatan. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian lebih dalam pada instansi pemerintah lainnya terkait upaya penanganan stres, membandingkan tingkat stres kerja antar generasi, maupun analisis dampak stres kerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian lain dapat mengaitkannya dengan variabel lain misalnya *work-life balance* atau mengukur variabel mediator atau moderator lain seperti aspek religiusitas yang diduga dapat menurunkan stress di tempat kerja pada level individu.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, H., & Vaghela, P. S. (2018). *Work values of gen Z: Bridging the gap to the next generation*. <https://www.researchgate.net/publication/334400459>
- Alvara reseach Center (2022). *Gen Z : Millenial 2.0 ? Perbedaan Karakter dan Perilakunya ?*, Juni 2022. Alvara-strategic.com
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Timea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Azzahra, D. A. (2023, November 25). *Riset: Gen Z Lebih Suka Liburan ke Wisata Hidden Gem*. <https://www.idntimes.com/travel/destination/dhiya-azzahra/riset-gen-z-lebih-suka-liburan-ke-wisata-hidden-gem>.
- Azuma, K., Ikeda, K., Kagi, N., Yanagi, U., & Osawa, H. (2015). Prevalence and risk factors associated with nonspecific building-related symptoms in office employees in Japan: Relationships between work environment, Indoor Air Quality, and occupational stress. *Indoor Air*, 25(5), 499–511. <https://doi.org/10.1111/ina.12158>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. In *European Journal of Training and Development* (Vol. 46, Issues 1–2, pp. 139–157). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Bassiouni, D. H., & Hackley, C. (2014). “Generation Z” children’s adaptation to digital consumer culture: A critical literature review. *Journal of Customer Behaviour*, 13(2), 113–133. <https://doi.org/10.1362/147539214x14024779483591>
- Çelmeçe, N., & Işiklar, A. (2019). Impact Of The Perception of Toxic Leadership of Healthcare Professionals on Organizational Commitment and Quality of Work Life. *International Journal of Humanities and Social Development Research*, 3(2), 7–20. <https://doi.org/10.30546/2523-4331.2019.3.2.7>
- Christina, M. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross-Cultural Management Journal*, XVIII(1), 47–53. <http://statistici.inse.ro/shop/>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Creswell, J. W. 1999. Mixed method research: Introduction and application. In G. J. Cizek (Ed.). *Handbook of educational policy* (pp.455-472), San Diego, CA: Academic Press.
- Dangmei, J., Singh, A., & Professor, A. (2016). Understanding The Generation Z: The Future Workforce. In *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)* (Vol. 3). <https://www.researchgate.net/publication/305280948>
- De Smet, P., Sans, S., Dramaix, M., Boulenguez, C., De Backer, G., Ferrario, M. A. R. C. O., ... & Kornitzer, M. (2005). Gender and regional differences in perceived job

- stress across Europe. *The European Journal of Public Health*, 15(5), 536-545.
- Faiza, A., & Sabila. (2018). *Arus Metamorfosa Milenial*. Penerbit Ernest.
- Farla, W., Siregar, L. D., & Bakri, S. A. (2020). Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(4), 225–232.
- Gentina, E. (2020). Generation z in Asia: A research agenda. In E. Gentina & E. Parry (Eds.), *What the experts tell us about South East Asia: Dynamics, differences, digitalization* (pp. 3–19). <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201002>
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 417–432. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540163>
- Hidayati, L. N., & Harsono, D. M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres dalam Organisasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 18).
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Ningrum, A. P., Arnazaye, F. K., & Ricko Adi Wicaksana. (2023). Analisis Faktor Motivasi Mahasiswa untuk Menjadi Pegawai Pemerintah. *Jurnal Publik*, 17(02), 87–103. <https://doi.org/10.52434/jp.v17i02.190>
- Nurhalim, A. D. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Generasi Z dan Generasi Milenial di Indonesia terhadap Zara. *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 26–41.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Rd* (B. Ismaya, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Saba Jaya Publisher.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 1(1), 21–24. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/download/2721/1944>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Sawitri, D. R. (2023). *Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul*.
- Shalev AY, Yehuda R, McFarlane AC. (2000). *International handbook of human response to trauma*. New York, NY, USA: Kluwer Academic/Plenum Press.
- Sianipar, N. A., Veronika, D., & Kaloeti, S. (2019). Hubungan Antara Regulasi Diri dengan Fear of Missing Out (FoMO) pada Mahasiswa Tahun Pertama Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. In *Jurnal Empati* (Vol. 8, Issue 1).

Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 18 No. 2 November 2024

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Vatmawati, S. (2019). Hubungan Konformitas Siswa dengan Pengambilan Keputusan Karir. *EMPATI-Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 55–70.

Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*.