

"PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN EMOSIONAL, DAN DUKUNGAN INSTRUMENTAL TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA PT X KABUPATEN BREBES"

Mohamad Alfisyahrin¹, Muhammad Alpa Rejell², Muhammad Erico Ikhbar³

***Dedi Muhammad Siddiq⁴**

Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

mohamad.124020354@ugj.ac.id, muhammad.124020586@ugj.ac.id, muhammad.124020356@ugj.ac.id,
dedisiddiq@ugj.ac.id

Published: Januari 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, dukungan emosional, dan dukungan instrumental terhadap tingkat stres kerja karyawan Generasi Z pada PT X Kabupaten Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner online dengan teknik purposive sampling terhadap 50 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan dukungan emosional dan dukungan instrumental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kata kunci: beban kerja, dukungan emosional, dukungan instrumental, stres kerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung pada kesehatan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Ganster & Rosen, 2013; Robbins & Judge, 2022). Tingkat stres kerja yang tinggi dapat memicu kelelahan kerja, penurunan produktivitas, serta meningkatnya niat keluar dari organisasi (Yusuf et al., 2020). Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi perhatian utama organisasi dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks, khususnya pada tenaga kerja generasi muda.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja. Beban kerja yang berlebihan terbukti meningkatkan tekanan psikologis dan stres kerja karyawan (Sugiharto & Sari, 2019; Putri & Rahardja, 2021). Di sisi lain, dukungan sosial di tempat kerja, termasuk dukungan emosional dan dukungan instrumental, berperan sebagai sumber daya yang dapat menurunkan stres kerja (Caesens et al., 2016; Rhoades & Eisenberger, 2018). Meskipun demikian, hasil penelitian masih menunjukkan variasi temuan, terutama pada kelompok generasi yang berbeda. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji stres kerja karyawan Generasi Z dalam konteks perusahaan daerah, khususnya di Kabupaten Brebes, masih relatif terbatas.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, dukungan emosional, dan dukungan instrumental terhadap tingkat stres kerja karyawan Generasi Z pada PT X Kabupaten Brebes. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia terkait stres kerja pada Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja yang semakin dominan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan beban kerja serta penguatan dukungan emosional dan instrumental guna menekan tingkat stres kerja karyawan.

Kajian pustaka

1. Stres Kerja (Variabel Dependen)

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan, sumber daya, atau kapasitas adaptasinya. Stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja serta dukungan yang diterima karyawan dari organisasi. Dalam konteks organisasi modern, stres kerja mencerminkan tekanan berkelanjutan yang dialami karyawan akibat target kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, serta keterbatasan sumber daya kerja yang tersedia (Ganster & Rosen, 2013; Yusuf et al., 2020).

Stres kerja memiliki implikasi luas terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Tingginya tingkat stres kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional, menurunnya konsentrasi, serta gangguan kesehatan psikologis yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan kelelahan kerja dan niat keluar dari organisasi (Putri & Rahardja, 2021).

Dimensi atau indikator stres kerja yang umum digunakan dalam penelitian manajemen meliputi tekanan psikologis, kelelahan emosional, serta gangguan perilaku kerja. Tekanan psikologis berkaitan dengan perasaan tertekan dan cemas dalam menjalankan pekerjaan, kelelahan emosional mencerminkan kondisi kehabisan energi secara mental, sedangkan gangguan perilaku kerja ditunjukkan melalui penurunan motivasi dan kinerja kerja (Yusuf et al., 2020).

2. Beban Kerja (Variabel Independen 1)

Beban kerja didefinisikan sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan dalam kurun waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental. Beban kerja mencakup jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, serta tekanan waktu yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sugiharto & Sari, 2019). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan ketegangan psikologis karena karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu dan energi untuk memenuhi tuntutan kerja.

Dalam kerangka teori Job Demands–Resources (JD-R), beban kerja dipandang sebagai job demands yang dapat menguras energi dan meningkatkan risiko stres kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai. Penelitian empiris secara konsisten menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Putri dan Rahardja (2021) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja karyawan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Yusuf et al. (2020), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan merupakan salah satu faktor utama penyebab stres kerja di lingkungan organisasi.

Selain itu, beberapa studi menunjukkan bahwa dampak beban kerja terhadap stres kerja menjadi lebih kuat pada kelompok karyawan muda, termasuk Generasi Z, yang cenderung memiliki ekspektasi keseimbangan kerja–kehidupan yang lebih tinggi. Kondisi ini menjadikan beban kerja sebagai faktor penting yang perlu dikelola secara efektif oleh organisasi.

3. Dukungan Emosional (Variabel Independen 2)

Dukungan emosional merupakan bentuk dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk perhatian, empati, penghargaan, serta kepedulian terhadap kondisi psikologis karyawan. Dukungan ini dapat berasal dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi secara keseluruhan (Caesens et al., 2016). Dukungan emosional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis.

Dalam perspektif teori Job Demands–Resources, dukungan emosional dikategorikan sebagai job resources yang berfungsi untuk mengurangi dampak negatif tuntutan kerja terhadap stres kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung memiliki kemampuan coping yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian empiris menunjukkan bahwa dukungan emosional memiliki hubungan negatif dengan stres kerja. Caesens et al. (2016) menemukan bahwa dukungan emosional dari organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan dan penurunan tingkat stres kerja.

Selain itu, Rhoades dan Eisenberger (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh dukungan emosional yang tinggi akan mengembangkan persepsi positif terhadap organisasi, sehingga

tekanan kerja yang dialami tidak dengan mudah berkembang menjadi stres kerja yang berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan emosional berperan sebagai faktor protektif terhadap stres kerja.

4. Dukungan Instrumental (Variabel Independen 3)

Dukungan instrumental mengacu pada bantuan nyata yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk membantu penyelesaian tugas pekerjaan, seperti penyediaan fasilitas kerja, bantuan teknis, informasi, serta sumber daya yang relevan. Dukungan ini memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien (Caesens et al., 2016).

Dukungan instrumental memiliki peran penting dalam mengurangi tekanan kerja karena karyawan merasa memiliki sarana yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dukungan instrumental berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Yusuf et al. (2020) menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan instrumental yang memadai cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang kekurangan dukungan kerja.

Bagi karyawan Generasi Z, dukungan instrumental menjadi semakin penting mengingat karakteristik generasi ini yang mengharapkan ketersediaan teknologi, sistem kerja yang efisien, serta akses informasi yang cepat. Ketika organisasi mampu menyediakan dukungan instrumental yang memadai, tekanan kerja dapat diminimalkan sehingga tingkat stres kerja karyawan dapat ditekan.

5. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian empiris yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan Generasi Z.

H2: Dukungan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan Generasi Z.

H3: Dukungan instrumental berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan Generasi Z.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research) untuk menguji hubungan kausal antara beban kerja, dukungan emosional, dan dukungan instrumental terhadap tingkat stres karyawan Generasi Z. Desain penelitian ini bersifat cross-sectional, karena pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa adanya perlakuan atau pengamatan berulang dalam jangka waktu tertentu.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan/organisasi tempat penelitian dilakukan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, antara lain karyawan yang termasuk dalam Generasi Z dan telah bekerja minimal 6 bulan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Pengumpulan data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur. Kuesioner disebarkan secara online kepada responden pada periode 21 November–02 Desember 2025. Pengisian kuesioner dilakukan secara mandiri oleh responden sesuai dengan kondisi dan persepsi masing-masing. Data yang terkumpul selanjutnya dilakukan pengecekan kelengkapan, kemudian diolah dan dianalisis untuk menjawab tujuan penelitian.

Operasionalisasi dan Pengukuran variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.

Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian terdahulu dengan penyesuaian terhadap konteks penelitian.

Stres kerja (Y) diukur dengan 5 item pernyataan mengacu pada Fields, D. L. (2017).

Beban kerja (X1) diukur dengan 5 item pernyataan mengacu pada Putri, R., & Luthfi, A. (2020).

Dukungan emosional (X2) diukur dengan 5 item pernyataan mengacu pada House, J. S. (1981).

Dukungan instrumental (X3) diukur dengan 5 item pernyataan mengacu pada Cohen, S., & Wills, T. A. (1985).

Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas instrumen diuji menggunakan nilai korelasi item atau loading factor untuk memastikan setiap pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan konsistensi internal antar item pernyataan dalam satu variabel.

Teknik Analisa Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$

HASIL PENELITIAN

Karakteristik

Responden didominasi oleh usia >20 . Rincian karakteristik responden disajikan pada tabel 1.

<i>Karakteristik</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>Wanita</i>	21	21
<i>Pria</i>	29	29
<i>Usia(>20)</i>	50	50

Statistik deskriptif

Rata-rata (Mean) variabel (Y) sebesar 3,25 Dengan standar deviasi 1,01 ,sedangkan variable (X1) memiliki mean sebesar 3,44 (SD=0,95), variabel (X2) memiliki mean sebesar 3,75 (SD= 0,90), variabel (X3) memiliki mean sebesar 3,68 (SD=0,98).

<i>Variabel</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
<i>Y</i>	3,25	1,01
<i>X1</i>	3,44	0,95
<i>X2</i>	3,73	0,90
<i>X3</i>	3,68	0,98

Uji Validitas

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa uji validitas adalah proses untuk menentukan apakah suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dasar pengambilan uji validitas

1. Membandingkan nilai r hitung $> r$ tabel = valid

2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel = tidak valid

Nilai r tabel dengan $N = 50$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0,273

Berdasarkan hasil pengujian validitas kuesioner, maka rekapitulasi pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut

Variabel Beban Kerja

<i>Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
X1.1	0,790	0,273	Valid
X1.2	0,765	0,273	Valid
X1.3	0,735	0,273	Valid
X1.4	0,822	0,273	Valid
X1.5	0,814	0,273	Valid

Variabel Dukungan Emosional

<i>Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
X2.1	0,879	0,273	Valid
X2.2	0,867	0,273	Valid
X2.3	0,919	0,273	Valid
X2.4	0,847	0,273	Valid
X2.5	0,767	0,273	Valid

Variabel Dukungan Instrumental

<i>Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
X3.1	0,885	0,273	Valid
X3.2	0,843	0,273	Valid
X3.3	0,904	0,273	Valid
X3.4	0,859	0,273	Valid
X3.5	0,880	0,273	Valid

Variabel Stres Kerja

<i>Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
Y1.1	0,747	0,273	Valid
Y1.2	0,858	0,273	Valid
Y1.3	0,840	0,273	Valid
Y1.4	0,861	0,273	Valid
Y1.5	0,796	0,273	Valid

Hasil pengolahan data dengan SPSS berdasarkan tabel 1.1, 1.2, 1.3 dan 1.4 dapat diketahui bahwa semua item pada kuesioner variabel beban kerja (X1), dukungan emosional (X2), dukungan instrumental (X3) dan stres kerja (Y) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Menurut Wiratna Sujerweni (2014), uji reliabilitas adalah salah satu langkah penting dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memastikan konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.7. Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner dengan menggunakan SPSS, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel beban kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	5

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,844 Nilai ini lebih besar dari 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa item pada kuesioner tersebut adalah reliabel.

Variabel dukungan emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	5

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,903. Nilai ini lebih besar dari 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa item pada kuesioner tersebut adalah reliabel.

Variabel dukungan instrumental

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,922	5

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa item pada kuesioner tersebut adalah reliabel.

Variabel stres kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,878	5

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,878. Nilai ini lebih besar dari 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa item pada kuesioner tersebut adalah reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap stres kerja karyawan Generasi Z.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,640$; $p = 0,001$). Dengan demikian, H1 diterima.

H2: Dukungan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0,707$; $p = 0,001$). Dengan demikian, H2 diterima.

H3: Dukungan instrumental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0,509$; $p = 0,005$). Dengan demikian, H3 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan tingkat stres kerja, sementara peningkatan dukungan emosional dan dukungan instrumental berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja karyawan Generasi Z.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, dukungan emosional, dan dukungan instrumental terhadap tingkat stres kerja karyawan Generasi Z pada PT X Kabupaten Brebes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima, yang menegaskan bahwa faktor tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja memiliki peran penting dalam membentuk tingkat stres kerja karyawan Generasi Z.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Generasi Z. Temuan ini memperkuat kerangka Job Demands–Resources (JD-R) yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebihan, berpotensi

menguras sumber daya psikologis karyawan dan meningkatkan risiko stres kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai.

Pada konteks perusahaan daerah seperti PT X Kabupaten Brebes, beban kerja yang dirasakan karyawan Generasi Z cenderung tidak hanya berkaitan dengan kuantitas tugas, tetapi juga dengan keterbatasan sistem kerja dan pembagian peran yang belum sepenuhnya terstruktur. Kondisi ini membuat karyawan Generasi Z, yang umumnya memiliki ekspektasi terhadap kejelasan peran dan keseimbangan kerja–kehidupan, lebih rentan mengalami stres kerja ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Rahardja (2021) serta Yusuf et al. (2020) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi dengan meningkatnya tingkat stres kerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Emosional terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Generasi Z. Temuan ini menegaskan peran dukungan emosional sebagai job resources yang mampu mereduksi dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap kondisi psikologis karyawan.

Bagi karyawan Generasi Z, dukungan emosional dari atasan dan rekan kerja menjadi aspek yang sangat penting karena generasi ini cenderung menghargai lingkungan kerja yang suportif, terbuka, dan aman secara psikologis. Ketika karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung secara emosional, tekanan kerja yang dihadapi tidak dengan mudah berkembang menjadi stres kerja yang berlebihan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Caesens et al. (2016) serta Rhoades dan Eisenberger (2018) yang menunjukkan bahwa dukungan emosional berkontribusi signifikan terhadap penurunan stres kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Dukungan Instrumental terhadap Stres Kerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan instrumental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Generasi Z. Dukungan instrumental, seperti ketersediaan fasilitas kerja, bantuan teknis, serta kejelasan informasi dan prosedur kerja, berperan penting dalam membantu karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif.

Dalam konteks organisasi di daerah, keterbatasan sumber daya sering kali menjadi tantangan utama bagi karyawan. Oleh karena itu, ketika organisasi mampu menyediakan dukungan instrumental yang memadai, tekanan kerja dapat diminimalkan sehingga tingkat stres kerja karyawan dapat ditekan. Temuan ini mendukung kerangka JD-R yang menempatkan dukungan instrumental sebagai sumber daya kerja yang mampu menurunkan dampak negatif tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yusuf et al. (2020) dan Caesens et al. (2016) yang menyatakan bahwa dukungan instrumental memiliki peran signifikan dalam menurunkan stres kerja.

Kontribusi Teoretis dan Kontekstual

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat penerapan teori Job Demands–Resources dalam konteks karyawan Generasi Z di perusahaan daerah, yang masih relatif jarang dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme JD-R tidak hanya relevan pada organisasi besar atau perusahaan metropolitan, tetapi juga pada perusahaan berskala daerah.

Secara kontekstual, penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan stres kerja karyawan Generasi Z tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan beban kerja serta penguatan dukungan emosional dan instrumental. Temuan ini memberikan pemahaman baru bahwa dalam konteks perusahaan daerah, dukungan non-finansial memiliki peran strategis dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan Generasi Z.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional melalui penyesuaian target kerja dan distribusi tugas yang sesuai dengan kapasitas

karyawan. Selain itu, organisasi perlu memperkuat dukungan emosional dengan membangun komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif, serta iklim kerja yang aman secara psikologis.

Organisasi juga disarankan untuk meningkatkan dukungan instrumental, antara lain melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sistem kerja yang efisien, serta bantuan teknis yang responsif. Implementasi kebijakan tersebut diharapkan mampu menurunkan tingkat stres kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan Generasi Z.

Keterbatasan dan Riset Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif terbatas dan fokus pada satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Selain itu, penggunaan desain *cross-sectional* belum mampu menggambarkan dinamika stres kerja dalam jangka panjang.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas, mencakup berbagai sektor industri, serta mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepemimpinan suportif atau keseimbangan kerja–kehidupan, guna memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan Generasi Z.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan Generasi Z, sedangkan dukungan emosional dan dukungan instrumental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Generasi Z di PT X Kabupaten Brebes. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan cenderung meningkatkan tingkat stres kerja, sementara keberadaan sumber daya kerja berupa dukungan emosional dan dukungan instrumental berperan penting dalam menekan tingkat stres kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan relevansi teori Job Demands–Resources dalam menjelaskan mekanisme stres kerja pada karyawan Generasi Z, khususnya dalam konteks perusahaan daerah. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penguatan dukungan emosional dan instrumental menjadi faktor strategis dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan berkelanjutan bagi karyawan Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2018). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104614>
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 398–411. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1092960>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Fields, D. L. (2017). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Routledge.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Pratama, I. P. A., & Surya, I. B. K. (2021). Peran dukungan organisasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan generasi muda. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6), 563–579. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i06.p04>
- Putri, R. A., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 10(2), 1–12.

- Rachmawati, D., Nurwati, N., & Rahman, A. (2022). Karakteristik generasi Z dalam dunia kerja dan implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–58. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p45-58>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2018). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 698–714. <https://doi.org/10.1037/apl0000287>
- Sugiharto, A., & Sari, D. P. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 45–54.
- Yusuf, M., Suryanto, T., & Pramono, S. E. (2020). Job demands, job resources, and work stress: Evidence from Indonesian employees. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 91–102. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.91-102>
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2022). Work stress, emotional support, and employee well-being: Evidence from emerging economies. *Frontiers in Psychology*, 13, 842345. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.842345>