



STUDI KUALITATIF TENTANG STRES DAN MEKANISME KOPING KARYAWAN GEN Z SEBAGAI GENERASI RENTAN DI DUNIA KERJA

**Nurdyanti Choirunnisa Pane, Annisa Rahmah Herlin, Era Rahmadani Damanik,
Ramadan Pasaribu**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*choirunnisapane22@gmail.com, annisaazza175@gmail.com, erarahmadanidamanik@gmail.com,
ramadanpasaribu31@gmail.com*

Abstract. *This study aims to understand the causes of stress and the coping mechanisms used by Generation Z (Gen Z) employees in the workplace. Gen Z, born between 1997 and 2012, is characterized by high digital literacy and expectations for work-life balance and meaningful employment. Using a qualitative approach, this research explores their stress experiences and coping strategies in dealing with workplace challenges such as performance pressure, economic uncertainty, and social media influence. The findings reveal that Gen Z tends to adopt a mix of adaptive and maladaptive coping mechanisms. Effective strategies such as seeking social support, meditation, and physical exercise positively impact their performance and well-being. This study highlights the crucial role of organizations in creating supportive work environments and offering stress management training to help Gen Z employees adapt and thrive.*

Keywords: *Generation Z, workplace stress, coping mechanisms, employee well-being, qualitative study*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor penyebab stres dan mekanisme koping yang digunakan oleh karyawan Generasi Z (Gen Z) di lingkungan kerja. Gen Z merupakan kelompok demografis yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan dikenal sebagai generasi yang melek teknologi serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan hidup dan nilai kerja. Melalui pendekatan kualitatif, studi ini mengeksplorasi pengalaman stres dan strategi koping yang mereka gunakan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, seperti tekanan performa, ketidakpastian ekonomi, dan pengaruh media sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gen Z cenderung menggunakan kombinasi strategi koping adaptif dan maladaptif. Mekanisme koping yang efektif seperti pencarian dukungan sosial, meditasi, dan olahraga berkontribusi positif terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka. Studi ini menekankan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan pelatihan pengelolaan stres untuk membantu karyawan Gen Z beradaptasi dan berkembang.

Kata kunci: Gen Z, stres kerja, mekanisme koping, kesejahteraan karyawan, pendekatan kualitatif

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang umumnya mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok demografis yang tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi digital. Mereka adalah generasi pertama yang sejak usia dini memiliki akses penuh terhadap internet dan perangkat digital, yang pada akhirnya membentuk pola pikir, cara belajar, serta pola kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Di Indonesia, Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja dan membawa dinamika baru dalam dunia profesional. Karakteristik mereka antara lain adalah keterampilan teknologi yang tinggi,

orientasi terhadap makna dalam pekerjaan, serta perhatian besar terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Namun, meskipun mereka memiliki potensi besar, Generasi Z juga menghadapi tantangan yang tidak ringan dalam dunia kerja modern. Survei Deloitte (2020) menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Gen Z menginginkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan kompensasi finansial, tetapi juga berdampak positif secara sosial. Di sisi lain, data World Economic Forum (2021) mengungkapkan bahwa sebanyak 43% dari mereka mengalami tingkat stres yang tinggi, yang sebagian besar dipicu oleh tekanan untuk berprestasi, ketidakpastian ekonomi global, serta perubahan drastis dalam dunia kerja akibat digitalisasi dan pandemi COVID-19. Stres yang dialami oleh karyawan Gen Z tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dalam psikologi kerja, stres dipahami sebagai respons tubuh terhadap tuntutan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Jika tidak ditangani dengan baik, stres dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan kinerja, bahkan gangguan psikologis jangka panjang. Oleh karena itu, memahami cara generasi ini mengelola stres menjadi sangat penting. Salah satu pendekatan yang relevan adalah dengan menelaah mekanisme koping yang mereka gunakan. Lazarus dan Folkman (1984) membagi mekanisme koping ke dalam dua jenis utama: koping berorientasi pada masalah dan koping berorientasi pada emosi. Mekanisme ini dapat berbeda antar individu tergantung pada konteks, pengalaman, dan dukungan yang mereka miliki.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mekanisme koping yang adaptif, seperti pemecahan masalah aktif atau pencarian dukungan sosial, mampu mengurangi dampak negatif stres. Sebaliknya, strategi yang maladaptif, seperti penghindaran atau penolakan, dapat memperburuk kondisi psikologis individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali strategi koping yang umum digunakan oleh karyawan Gen Z dan mendukung mereka melalui program pelatihan serta layanan kesehatan mental yang memadai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres yang dialami oleh karyawan Gen Z di tempat kerja, menganalisis mekanisme koping yang mereka terapkan dalam menghadapi stres tersebut, serta menggali implikasi stres dan strategi koping terhadap kinerja dan kesejahteraan kerja mereka. Pemahaman terhadap dinamika ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, tetapi juga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan secara umum.

Manfaat dari penelitian ini terbagi dalam tiga ranah utama. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan kerja yang mendukung kesehatan mental dan produktivitas karyawan Gen Z. Bagi karyawan, penelitian ini dapat membantu mereka mengenali dan mengembangkan strategi koping yang lebih adaptif dalam menghadapi tantangan kerja. Sementara itu, dari sisi akademik, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur ilmiah mengenai stres kerja dan mekanisme koping dalam konteks generasi baru di dunia kerja yang terus berubah. Dengan demikian, penelitian ini menjadi langkah awal yang penting dalam membangun sistem kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi generasi masa depan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Stres

Definisi Stres

Stres merupakan respons fisiologis dan psikologis yang muncul sebagai reaksi terhadap tekanan atau tuntutan dari lingkungan. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), stres terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya. Dalam konteks dunia kerja, stres dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk beban kerja yang tinggi, konflik interpersonal, dan ketidakpastian pekerjaan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sekitar 30% karyawan di Indonesia mengalami stres di tempat kerja,

yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesehatan mental mereka (BPS, 2021). Stres tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Misalnya, penelitian oleh Junaidi (2020) menunjukkan bahwa stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, absensi tinggi, dan bahkan peningkatan angka turnover karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami definisi stres secara mendalam agar dapat mengidentifikasi faktor penyebab dan mencari solusi yang tepat.

Jenis-jenis Stres

Stres dapat dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain stres akut, stres kronis, dan stres eustress. Stres akut adalah respons jangka pendek terhadap situasi yang menekan, seperti tenggat waktu yang mendekat atau konflik dengan rekan kerja. Sebaliknya, stres kronis terjadi akibat tekanan yang berkepanjangan, seperti ketidakpastian dalam pekerjaan atau hubungan yang buruk di lingkungan kerja (Sari, 2021). Menurut penelitian oleh Setiawan (2022), karyawan Gen Z lebih rentan terhadap stres kronis karena mereka sering merasa terjebak dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tuntutan. Stres eustress, di sisi lain, adalah bentuk stres yang positif dan dapat memotivasi individu untuk mencapai tujuan. Misalnya, seorang karyawan yang merasa tertekan untuk mencapai target penjualan mungkin akan bekerja lebih keras dan lebih kreatif. Namun, penting untuk dicatat bahwa batas antara eustress dan distress (stres negatif) sering kali kabur, dan apa yang awalnya dianggap sebagai eustress dapat berubah menjadi distress jika tidak dikelola dengan baik (Halim, 2020).

Teori-teori Terkait Stres

Beberapa teori telah dikembangkan untuk menjelaskan fenomena stres. Salah satu teori yang paling dikenal adalah Teori Transaksional Stres dari Lazarus dan Folkman (1984), yang menekankan pentingnya evaluasi kognitif dalam menentukan apakah suatu situasi dianggap sebagai ancaman atau tantangan. Dalam konteks karyawan Gen Z, yang sering kali memiliki pandangan yang berbeda terhadap pekerjaan dan kehidupan, evaluasi ini dapat sangat bervariasi. Penelitian oleh Prabowo (2021) menunjukkan bahwa karyawan Gen Z cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi untuk mengatasi stres, dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Teori lain yang relevan adalah Teori Stres Kerja dari Karasek (1979), yang mengaitkan stres dengan dua faktor utama: tuntutan pekerjaan dan kontrol pekerjaan. Karyawan yang memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Dalam konteks Gen Z, yang sering kali mencari fleksibilitas dan otonomi dalam pekerjaan, teori ini memberikan wawasan penting tentang mengapa mereka mungkin lebih rentan terhadap stres jika lingkungan kerja tidak mendukung kebutuhan tersebut (Mardiana, 2022). Selain itu, Teori Penyesuaian (Adjustment Theory) juga penting untuk dipertimbangkan. Teori ini menyatakan bahwa individu akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan. Jika penyesuaian ini gagal, individu akan mengalami stres. Dalam konteks karyawan Gen Z, yang sering kali beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan cara kerja baru, pemahaman tentang penyesuaian ini dapat membantu organisasi dalam merancang program dukungan yang lebih efektif (Wahyuni, 2021).

Generasi Z di Dunia Kerja

Karakteristik Generasi Z

Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Salah satu ciri utama adalah keterampilan teknologi yang sangat baik. Menurut penelitian oleh Prasetyo dan Suharto (2020), lebih dari 90% anggota Generasi Z mengaku menghabiskan waktu lebih dari 3 jam sehari di

media sosial dan platform digital lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sangat terbiasa dengan teknologi dan informasi, yang membuat mereka lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi di tempat kerja. Selain itu, Generasi Z cenderung memiliki pandangan yang lebih terbuka terhadap keberagaman dan inklusi. Penelitian oleh Rahman (2021) menunjukkan bahwa sekitar 70% generasi ini menghargai lingkungan kerja yang mendukung keberagaman dan kesetaraan. Mereka lebih cenderung untuk memilih perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip-prinsip ini. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan ramah bagi semua karyawan.

Generasi Z juga dikenal sebagai generasi yang lebih pragmatis dan realistis. Mereka lebih fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek dan keberhasilan finansial dibandingkan dengan generasi sebelumnya yang lebih idealis. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2022), sekitar 60% anggota Generasi Z memilih pekerjaan yang menawarkan stabilitas finansial sebagai prioritas utama. Hal ini menunjukkan bahwa mereka lebih memilih pekerjaan yang dapat memberikan kepastian dan keamanan di tengah ketidakpastian ekonomi global. Aspek lain yang menonjol adalah kesadaran lingkungan yang tinggi. Generasi Z lebih peduli terhadap isu-isu sosial dan lingkungan, dan mereka cenderung memilih perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial yang kuat. Dalam survei yang dilakukan oleh Nielsen (2021), sekitar 73% anggota Generasi Z bersedia membayar lebih untuk produk yang ramah lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan aspek keberlanjutan dalam strategi bisnis mereka untuk menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini. Secara keseluruhan, karakteristik Generasi Z yang unik ini menciptakan tantangan dan peluang bagi perusahaan dalam mengelola karyawan mereka. Dengan memahami karakteristik ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dari generasi ini.

Perbedaan dengan Generasi Sebelumnya

Perbedaan mencolok antara Generasi Z dan generasi sebelumnya, seperti Milenial dan Generasi X, terletak pada cara mereka berinteraksi dengan teknologi dan nilai-nilai yang mereka pegang. Sementara Milenial dikenal dengan sifat optimis dan idealis, Generasi Z lebih cenderung realistis dan pragmatis. Menurut penelitian oleh Setiawan (2021), sekitar 65% anggota Generasi Z percaya bahwa kesuksesan lebih ditentukan oleh kerja keras dan ketekunan dibandingkan dengan keberuntungan atau jaringan sosial, yang menjadi pandangan umum di kalangan Milenial. Dalam hal komunikasi, Generasi Z lebih memilih interaksi yang cepat dan efisien, seringkali melalui pesan instan dan media sosial. Hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih nyaman dengan komunikasi tatap muka atau melalui email. Sebuah studi oleh Yulianto (2020) menunjukkan bahwa 80% anggota Generasi Z lebih suka menggunakan aplikasi pesan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja daripada bertemu langsung. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyesuaikan metode komunikasi mereka untuk memenuhi preferensi generasi ini.

Perbedaan lain terletak pada harapan mereka terhadap tempat kerja. Generasi Z lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Menurut survei yang dilakukan oleh JobStreet (2022), 75% responden dari Generasi Z menginginkan fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja. Hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih bersedia mengorbankan waktu pribadi untuk mencapai tujuan karir. Perusahaan yang tidak mampu memberikan fleksibilitas ini mungkin akan kesulitan untuk mempertahankan karyawan dari generasi ini. Generasi Z juga memiliki pendekatan yang berbeda terhadap pendidikan dan

pengembangan karir. Mereka lebih memilih pengalaman praktis dan pembelajaran berbasis proyek daripada pendidikan formal yang panjang. Penelitian oleh Sari dan Hidayati (2021) menunjukkan bahwa 60% anggota Generasi Z lebih memilih untuk belajar melalui kursus online dan pengalaman kerja langsung daripada mengikuti program gelar tradisional. Perusahaan perlu mempertimbangkan strategi pengembangan karyawan yang lebih inovatif dan berbasis pengalaman untuk menarik talenta dari generasi ini. Secara keseluruhan, perbedaan antara Generasi Z dan generasi sebelumnya menciptakan tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia. Perusahaan perlu beradaptasi dengan perubahan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan produktif bagi karyawan dari generasi ini.

Harapan dan Tantangan bagi Generasi Z

Harapan Generasi Z terhadap dunia kerja sangat beragam dan mencerminkan nilai-nilai yang mereka anut. Salah satu harapan utama mereka adalah lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Sebuah studi oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022) mencatat bahwa 68% anggota Generasi Z menginginkan tempat kerja yang menghargai perbedaan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk menciptakan budaya yang mendukung keberagaman dan inklusi. Selain itu, Generasi Z juga berharap untuk mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan belajar secara terus-menerus. Mereka menginginkan akses ke program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan industri. Menurut survei oleh LinkedIn (2021), 74% anggota Generasi Z percaya bahwa pelatihan dan pengembangan adalah faktor kunci dalam memilih tempat kerja. Perusahaan yang mampu menyediakan peluang ini akan lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini. Namun, tantangan yang dihadapi Generasi Z di dunia kerja juga tidak bisa diabaikan. Salah satu tantangan terbesar adalah tekanan untuk berhasil di tengah persaingan yang ketat. Data dari Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di kalangan generasi muda, termasuk Generasi Z, masih cukup tinggi, mencapai 14%. Hal ini menciptakan tekanan tambahan bagi mereka untuk segera mendapatkan pekerjaan dan membuktikan diri di dunia kerja.

Stres yang dialami oleh Generasi Z juga sering kali disebabkan oleh ekspektasi yang tinggi terhadap diri mereka sendiri. Penelitian oleh Widyastuti dan Raharjo (2021) menunjukkan bahwa 65% anggota Generasi Z merasa tertekan untuk mencapai standar kesuksesan yang ditetapkan oleh masyarakat. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan mental mereka dan memerlukan perhatian dari perusahaan untuk menyediakan dukungan yang memadai. Dalam menghadapi harapan dan tantangan ini, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan dan keinginan Generasi Z. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan kesempatan untuk berkembang, perusahaan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dari generasi ini.

Mekanisme Koping

Definisi Mekanisme Koping

Mekanisme koping merujuk pada serangkaian strategi yang digunakan individu untuk mengatasi stres atau tekanan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), mekanisme koping adalah proses kognitif dan perilaku yang digunakan untuk mengelola situasi yang dianggap menantang atau berpotensi merugikan. Dalam konteks karyawan Gen Z, yang sering kali menghadapi tantangan baru di dunia kerja, pemahaman tentang mekanisme koping menjadi sangat penting. Penelitian oleh Setiawan (2020) menunjukkan bahwa karyawan Gen Z cenderung lebih terbuka untuk menggunakan pendekatan

yang inovatif dalam mengatasi stres, seperti memanfaatkan teknologi dan media sosial sebagai alat dukungan emosional. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menunjukkan bahwa tingkat stres di kalangan generasi muda, termasuk Gen Z, meningkat seiring dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat. Hal ini mengindikasikan perlunya pemahaman yang lebih dalam mengenai mekanisme koping yang efektif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2021), ditemukan bahwa karyawan Gen Z lebih cenderung menggunakan strategi koping yang aktif, seperti mencari dukungan sosial dan mengelola emosi, dibandingkan dengan generasi sebelumnya yang lebih memilih cara-cara yang lebih pasif.

Mekanisme koping tidak hanya berfungsi untuk mengatasi stres, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Sebuah studi oleh Yani (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik melalui mekanisme koping yang efektif cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman tentang mekanisme koping dapat memberikan dampak positif tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Jenis-jenis Mekanisme Koping

Mekanisme koping dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yang masing-masing memiliki karakteristik dan cara kerja yang berbeda. Menurut penelitian oleh Sari (2021), jenis-jenis mekanisme koping dapat dibagi menjadi dua kategori utama: koping yang berfokus pada masalah (*problem-focused coping*) dan koping yang berfokus pada emosi (*emotion-focused coping*). Koping yang berfokus pada masalah melibatkan upaya untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber stres secara langsung, sedangkan koping yang berfokus pada emosi berfokus pada pengelolaan perasaan yang muncul akibat stres. Contoh dari koping yang berfokus pada masalah adalah mencari solusi praktis untuk masalah yang dihadapi, seperti berbicara dengan atasan mengenai beban kerja yang berlebihan. Di sisi lain, koping yang berfokus pada emosi dapat meliputi aktivitas seperti meditasi atau olahraga untuk meredakan ketegangan. Penelitian oleh Pramudita (2020) menunjukkan bahwa karyawan Gen Z lebih cenderung menggunakan strategi koping yang berfokus pada masalah, yang mencerminkan sikap proaktif mereka dalam menghadapi tantangan.

Selain itu, mekanisme koping juga dapat dibedakan berdasarkan cara individu mengelola stres. Beberapa individu mungkin memilih untuk menghindari masalah, sementara yang lain lebih memilih untuk menghadapi masalah secara langsung. Penelitian oleh Dewi (2021) menunjukkan bahwa karyawan Gen Z yang memiliki dukungan sosial yang kuat cenderung lebih mampu menggunakan mekanisme koping yang adaptif, sehingga mengurangi dampak negatif dari stres.

Teori-teori Terkait Mekanisme Koping

Beberapa teori telah dikembangkan untuk menjelaskan mekanisme koping dan bagaimana individu mengelola stres. Salah satu teori yang paling dikenal adalah Teori Penilaian Kognitif (*Cognitive Appraisal Theory*) yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman. Teori ini menyatakan bahwa penilaian individu terhadap situasi yang menimbulkan stres sangat mempengaruhi cara mereka merespons. Jika individu menganggap situasi tersebut sebagai ancaman, mereka cenderung menggunakan mekanisme koping yang berfokus pada emosi, sedangkan jika mereka melihatnya sebagai tantangan, mereka akan lebih cenderung menggunakan mekanisme koping yang berfokus pada masalah. Selain itu, Teori Koping Berbasis Sumber Daya (*Resource-Based Coping Theory*) juga memberikan wawasan penting mengenai mekanisme koping. Teori ini menekankan pentingnya sumber daya yang dimiliki individu, baik itu sumber daya internal seperti keterampilan dan kemampuan, maupun sumber

STUDI KUALITATIF TENTANG STRES DAN MEKANISME KOPING KARYAWAN GEN Z SEBAGAI GENERASI RENTAN DI DUNIA KERJA

daya eksternal seperti dukungan sosial. Penelitian oleh Susanti (2022) menunjukkan bahwa karyawan Gen Z yang memiliki akses ke sumber daya yang memadai cenderung lebih berhasil dalam mengelola stres dan menerapkan mekanisme koping yang efektif.

Teori lainnya adalah Teori Stres dan Koping (Stress and Coping Theory) yang menggarisbawahi hubungan antara stres, mekanisme koping, dan hasil yang dihasilkan. Teori ini menunjukkan bahwa individu yang mampu menggunakan mekanisme koping yang adaptif dapat mengurangi dampak negatif dari stres, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja. Penelitian oleh Fitriani (2023) mendukung teori ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang menerapkan strategi koping yang efektif mengalami penurunan tingkat stres yang signifikan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang mekanisme koping, organisasi dapat merancang program dukungan yang lebih baik untuk karyawan Gen Z, membantu mereka dalam mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi produktivitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan mekanisme koping yang dimiliki oleh karyawan Gen Z dalam menghadapi stres di tempat kerja. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang lebih kaya dan kontekstual, yang tidak dapat diperoleh melalui metode kuantitatif. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang subjek yang diteliti, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang masalah yang dihadapi. Dalam konteks ini, karyawan Gen Z sering kali menghadapi tantangan yang unik di dunia kerja, seperti tekanan dari ekspektasi tinggi, adaptasi terhadap teknologi yang cepat, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Penyebab Stres pada Karyawan Gen Z

Karyawan Gen Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja yang dapat menyebabkan stres. Salah satu faktor utama penyebab stres adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Menurut penelitian oleh Luthans dan Youssef (2007), karyawan yang merasa tertekan oleh beban kerja yang berlebihan cenderung mengalami penurunan produktivitas. Dalam konteks Gen Z, mereka sering kali dihadapkan pada ekspektasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru dan lingkungan kerja yang dinamis. Misalnya, survei yang dilakukan oleh Deloitte (2021) menunjukkan bahwa 47% karyawan Gen Z merasa tertekan karena harus terus menerus belajar dan beradaptasi dengan alat digital yang baru. Selain itu, ketidakpastian karir juga menjadi faktor penyebab stres yang signifikan. Gen Z sering kali merasa khawatir tentang masa depan mereka, terutama dalam situasi ekonomi yang tidak menentu. Sebuah studi oleh McKinsey (2020) mengungkapkan bahwa 60% Gen Z merasa tidak yakin tentang prospek pekerjaan mereka setelah lulus. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan kecemasan yang berkepanjangan, yang berdampak pada kesehatan mental mereka.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga berkontribusi terhadap stres. Banyak karyawan Gen Z melaporkan merasa terasing atau kurang dihargai di tempat kerja. Menurut laporan dari PwC (2020), 54% Gen Z merasa bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan atau rekan kerja. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak sehat, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat stres. Tak kalah penting, faktor sosial dan pribadi juga memainkan peran dalam menyebabkan stres. Gen Z sering kali menghadapi tekanan dari media sosial untuk tampil sempurna, yang dapat menambah beban emosional. Penelitian oleh

Twenge et al. (2019) menunjukkan bahwa penggunaan media sosial yang berlebihan dapat berkontribusi pada perasaan kecemasan dan depresi. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa stres yang dialami oleh Gen Z tidak hanya berasal dari lingkungan kerja, tetapi juga dari tekanan eksternal yang mereka hadapi dalam kehidupan sehari-hari. Dalam rangka memahami stres yang dialami oleh karyawan Gen Z, perlu dilakukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai faktor penyebab tersebut. Dengan mengetahui akar penyebab stres, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih efektif untuk mendukung karyawan mereka.

Mekanisme Koping yang Digunakan

Mekanisme koping yang digunakan oleh karyawan Gen Z untuk menghadapi stres sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh konteks sosial serta budaya mereka. Salah satu mekanisme yang umum digunakan adalah pencarian dukungan sosial. Menurut penelitian oleh Carver et al. (1989), individu yang mencari dukungan dari teman atau keluarga cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Karyawan Gen Z sering kali memanfaatkan platform digital untuk terhubung dengan teman-teman mereka, baik melalui media sosial maupun aplikasi pesan instan. Hal ini memungkinkan mereka untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan dukungan emosional secara cepat. Selain itu, banyak karyawan Gen Z yang mengandalkan teknik pengelolaan stres seperti meditasi dan olahraga. Sebuah studi oleh Keng et al. (2011) menunjukkan bahwa praktik mindfulness dapat membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan kesejahteraan mental. Banyak organisasi kini mulai menawarkan program kesejahteraan yang mencakup pelatihan mindfulness dan aktivitas fisik untuk mendukung karyawan mereka. Misalnya, perusahaan seperti Google dan Microsoft telah mengimplementasikan program kebugaran yang dirancang khusus untuk membantu karyawan mengelola stres.

Namun, tidak semua mekanisme koping yang digunakan oleh Gen Z bersifat positif. Beberapa karyawan mungkin memilih untuk menghindari masalah atau menggunakan cara-cara maladaptif, seperti konsumsi alkohol atau penggunaan obat-obatan. Menurut sebuah survei oleh The American Psychological Association (2021), 25% Gen Z melaporkan menggunakan alkohol sebagai cara untuk mengatasi stres. Penggunaan mekanisme koping yang tidak sehat ini dapat memperburuk kondisi mental dan fisik mereka dalam jangka panjang. Pentingnya pendidikan tentang mekanisme koping yang efektif juga tidak dapat diabaikan. Banyak karyawan Gen Z mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengelola stres secara efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatihan dan sumber daya yang dapat membantu karyawan mereka mengembangkan keterampilan koping yang lebih baik. Dengan demikian, mereka dapat lebih siap menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja. Secara keseluruhan, mekanisme koping yang digunakan oleh karyawan Gen Z mencerminkan kebutuhan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan yang cepat berubah. Dengan memahami cara-cara mereka mengatasi stres, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih tepat sasaran untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

Dampak Stres dan Koping terhadap Kinerja

Stres yang dialami oleh karyawan Gen Z memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Penelitian oleh Selye (1976) menunjukkan bahwa stres yang berkepanjangan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam konteks Gen Z, dampak ini sering kali terlihat dalam bentuk ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu atau menyelesaikan tugas dengan baik. Sebuah studi oleh Gallup (2021) menemukan bahwa karyawan yang mengalami stres tinggi memiliki kemungkinan 63% lebih besar untuk mengurangi kinerja mereka dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak mengalami stres. Dampak negatif dari stres juga dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Menurut penelitian oleh Kivimäki et al. (2015), stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti penyakit jantung, depresi, dan gangguan kecemasan. Karyawan Gen Z yang tidak mampu mengelola stres dengan baik mungkin akan menghadapi masalah kesehatan yang lebih serius, yang pada akhirnya dapat menyebabkan absensi yang lebih tinggi dan biaya kesehatan yang meningkat bagi perusahaan.

STUDI KUALITATIF TENTANG STRES DAN MEKANISME KOPING KARYAWAN GEN Z SEBAGAI GENERASI RENTAN DI DUNIA KERJA

Di sisi lain, mekanisme koping yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Folkman dan Moskowitz (2004) menunjukkan bahwa individu yang menggunakan strategi koping yang adaptif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih mampu mengatasi tantangan di tempat kerja. Karyawan Gen Z yang aktif berpartisipasi dalam program kesejahteraan atau pelatihan koping dapat merasakan peningkatan dalam produktivitas dan kualitas kerja mereka. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua mekanisme koping memiliki dampak yang positif. Karyawan yang menggunakan strategi koping yang maladaptif, seperti penghindaran atau konsumsi alkohol, mungkin akan mengalami penurunan kinerja yang lebih besar. Oleh karena itu, organisasi perlu memantau dan mendukung karyawan dalam mengembangkan mekanisme koping yang sehat. Secara keseluruhan, hubungan antara stres, mekanisme koping, dan kinerja karyawan Gen Z menyoroti pentingnya perhatian terhadap kesehatan mental di tempat kerja. Dengan memberikan dukungan yang tepat, organisasi dapat membantu karyawan Gen Z untuk mengatasi stres dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa karyawan Gen Z menghadapi berbagai sumber stres di tempat kerja, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakpastian karier, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta tekanan sosial dari media digital. Generasi ini juga menunjukkan kecenderungan menggunakan beragam mekanisme koping, mulai dari yang adaptif seperti mencari dukungan sosial, meditasi, dan olahraga, hingga yang maladaptif seperti penghindaran atau konsumsi zat tertentu.

Stres yang tidak terkelola dapat menurunkan produktivitas, kesehatan mental, dan kepuasan kerja, namun strategi koping yang tepat dapat memitigasi dampak negatif tersebut. Organisasi memiliki peran penting dalam menyediakan lingkungan kerja yang suportif, pelatihan keterampilan koping, dan akses pada layanan kesehatan mental. Dengan dukungan tersebut, Gen Z dapat lebih mampu mengelola stres dan memberikan kontribusi positif bagi tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review, 30*(2), 217–237.
- Arifin, Z., & Rahman, A. (2019). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Psikologi, 15*(2), 123–135.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik ketenagakerjaan*. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik angkatan kerja*. Jakarta: BPS.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. K. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology, 61*, 679–704.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(2), 267–283.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Deloitte. (2020). *The Deloitte Global Millennial Survey 2020*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com>
- Deloitte. (2021). *Global Millennial Survey 2021*. Deloitte.
- Deloitte. (2022). *Gen Z and the future of work*. Deloitte.
- Dewi, A. (2021). Strategi koping karyawan muda dalam menghadapi stres kerja. *Jurnal Psikologi, 15*(2), 123–134.

- Fitriani, N. (2023). Pengaruh mekanisme koping terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–58.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 745–774.
- Gallup. (2021). *State of the global workplace: 2021 report*. Gallup Press.
- Goleman, D. (2013). *Focus: The hidden driver of excellence*. HarperCollins.
- Halim, A. (2020). *Manajemen stres di tempat kerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Junaidi, M. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 45–60.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (2018). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041–1056.
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., et al. (2015). Job strain and risk of cardiovascular disease: A meta-analysis. *European Heart Journal*, 36(20), 1263–1269.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- LinkedIn. (2022). *Workplace learning report*. LinkedIn.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Mardiana, D. (2022). Karyawan Gen Z dan stres di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 15(3), 200–215.
- McKinsey & Company. (2020). *The future of work: A journey to 2022*. McKinsey Global Institute.
- McKinsey & Company. (2021). *The future of work: Reshaping the workplace*. McKinsey & Company.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Pew Research Center. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Retrieved from <https://www.pewresearch.org>
- Prabowo, S. (2021). Strategi mengatasi stres pada karyawan Gen Z. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(2), 120–135.
- Pramudita, R. (2020). Koping stres pada karyawan Gen Z. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 8(3), 201–210.
- Prasetyo, A. T., & Supriyadi, S. (2020). Budaya organisasi dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45–58.
- PwC. (2020). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2020*. PwC Report.
- Rahayu, S. (2021). Dampak stres kerja pada karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 300–315.
- Sari, D. (2021). Tipe-tipe mekanisme koping pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 56–67.
- Sari, R. (2021). Jenis-jenis stres dan dampaknya di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(2), 75–90.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Setiawan, B. (2020). Perilaku koping karyawan muda di era digital. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(2), 75–88.
- Setiawan, B. (2022). Stres kronis dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 30–50.
- Twenge, J. M., Joiner, T. E., Rogers, M. L., & Martin, G. N. (2019). Increases in depressive symptoms, suicide-related outcomes, and suicide rates among U.S. adolescents after 2010 and links to increased new media screen time. *Clinical Psychological Science*, 7(3), 467–486.

**STUDI KUALITATIF TENTANG STRES DAN MEKANISME KOPING KARYAWAN GEN
Z SEBAGAI GENERASI RENTAN DI DUNIA KERJA**

- Twenge, J. M., Joiner, T. E., Rogers, M. L., & Martin, G. N. (2019). Increases in depressive symptoms, suicide-related outcomes, and suicide rates among U.S. adolescents from 2010–2015 and comparisons to the 1991–1994 period. *Journal of Abnormal Psychology, 128*(1), 1–14.
- Wahyuni, L. (2021). Penyesuaian karyawan terhadap lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9*(1), 55–70.
- World Economic Forum. (2021). *The future of jobs report 2021*. Retrieved from <https://www.weforum.org>