

# **Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan konflik terhadap stres kerja (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jawa Tengah)**

## *The influence of workload, work environment and conflict on work stress (Study on Generation Z Employees in Central Java)*

Hidrawan Dani Muhtada<sup>1</sup>, Kiki Sudiana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

[hidrawandani@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:hidrawandani@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [ksudiana@telkomuniversity.ac.id](mailto:ksudiana@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrack**

*Job stress is one of the following significant issues in today's work environment. High levels of stress in the workplace can have a negative impact on personal health and company productivity. For this reason, it's critical to comprehend the factors that contribute to workplace stress. The aim of this research is to ascertain the relationship between workload, work environment, and conflict and how it affects generation Z employees' job stress levels. This research takes Generation Z as the research subject. The approach used is a quantitative one. In this investigation, 180 samples were collected using non-probability sampling strategies. Using SmartPLS 3 software, the Partial Least Square (PLS) approach was used to analyze the data for this investigation.*

**Keywords:** *social media, purchase intention, and brand loyalty.*

---

### **Abstrak**

Stres kerja menjadi salah satu isu yang signifikan dalam lingkungan kerja saat ini. Faktor stres di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan pribadi dan produktivitas perusahaan. Akibatnya, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik dalam mempengaruhi tingkat stres yang ada di tempat kerja pada karyawan generasi Z. Penelitian ini menjadikan Generasi Z sebagai subjek penelitian. Metode yang diterapkan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan total 180 sampel, dan teknik pengambilan sampel non-probability digunakan. Perangkat lunak SmartPLS 3 digunakan untuk melakukan analisis data penelitian dengan metode Partial Least Square (PLS).

**Kata Kunci:** work stress, workload, work environment, work conflicts

---

## **I. PENDAHULUAN**

Globalisasi telah membawa dampak besar dalam dunia kerja, khususnya dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi. Pekerja kini dihadapkan pada tuntutan yang lebih kompleks, seperti adaptasi terhadap teknologi baru, perubahan tuntutan pekerjaan, dan peraturan yang terus berubah. Kondisi ini dapat menciptakan tekanan bagi tenaga kerja, di mana stres kerja menjadi isu utama. Produksi organisasi secara keseluruhan menurun sebagai akibat dari tingkat stres yang tinggi. Dalam persaingan industri yang semakin ketat, sumber daya manusia yang kompeten menjadi faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. Keberhasilan bisnis tidak hanya tergantung pada teknologi dan infrastruktur, tetapi juga pada bagaimana potensi individu dalam organisasi dikelola secara efektif.

Pertumbuhan ekonomi dan perubahan sosial budaya di Jawa Tengah, Indonesia, telah berdampak signifikan pada tenaga kerja, terutama karyawan Generasi Z. Generasi Z, yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012, tumbuh dalam era digital di mana bagian penting dari kehidupan mereka adalah teknologi informasi dan komunikasi. Sebagai salah satu provinsi dengan pertumbuhan ekonomi tercepat di Indonesia, Jawa Tengah telah berkembang menjadi pusat berbagai aktivitas ekonomi, bisnis, dan industri. Pertumbuhan ekonomi yang pesat ini membuka berbagai peluang kerja bagi karyawan Generasi Z. Namun, di balik peluang tersebut, mereka juga menghadapi berbagai tantangan spesifik yang membutuhkan pemahaman mendalam.

Keberagaman demografis dan sosial budaya di Jawa Tengah juga mempengaruhi dinamika lingkungan kerja di wilayah tersebut. Beragam industri di Jawa Tengah menunjukkan variasi dalam budaya organisasi dan gaya

kepemimpinan, yang berdampak pada pola interaksi di antara karyawan Generasi Z. Tantangan dalam hal adaptasi dan kolaborasi di tempat kerja menjadi lebih rumit dengan adanya perbedaan budaya dan pengaruh global, terutama di sektor pariwisata yang kaya akan warisan budaya dan interaksi internasional. Oleh karena itu, memahami dengan lebih baik sifat, perilaku, dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan Gen Z di Jawa Tengah sangat penting untuk meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas, dan kesejahteraan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga bagi perusahaan, organisasi, dan pembuat kebijakan di wilayah tersebut.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Teori

#### 1. Stres Kerja

Menurut Quick et al, (2013), stres kerja muncul ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi tuntutan tersebut. Stres kerja dapat memicu reaksi fisik seperti kelelahan, sakit kepala, dan gangguan tidur, serta reaksi mental seperti kecemasan, depresi, dan kesulitan berkonsentrasi. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak buruk pada kesejahteraan individu, termasuk menurunnya motivasi, kepuasan kerja, dan kesehatan mental, serta dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja seseorang di tempat kerja.

#### 2. Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu standar yang telah ditetapkan, menurut Kasmir (2019:40).

#### 3. Lingkungan Kerja

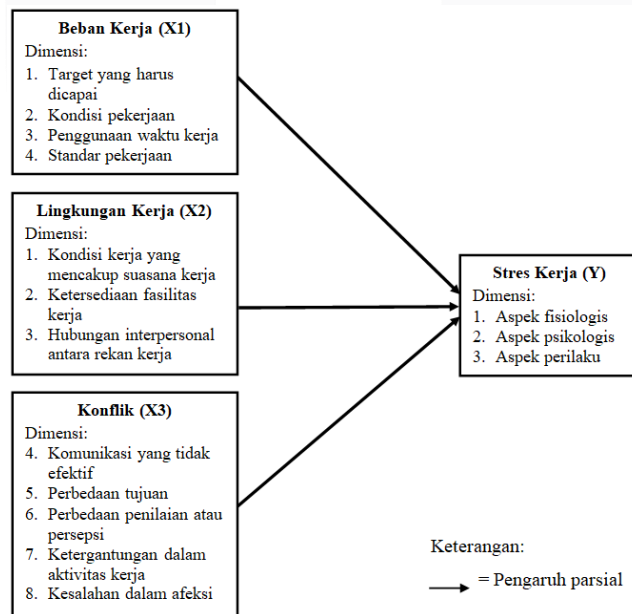
Lingkungan kerja, menurut Sutrisno (2019:118), mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

#### 4. Konflik Kerja

Konflik adalah ketika salah satu pihak menyadari pentingnya terganggu atau terpengaruh secara negatif oleh pihak lain, menurut Kreitner dan Kinicki (2014:373). Mereka berpendapat bahwa konflik dapat bersifat positif atau negatif tergantung pada karakter dan intensitasnya.

#### 5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian yang telah dibahas, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yakni:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: (data olahan penulis), 2024

Hipotesis Penelitian:

**H1:** Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**H2:** Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**H3:** Konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur perilaku, pengetahuan, pendapat, atau sikap secara akurat (Cooper & Schindler, 2011). Desain penjelasan dalam penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel hipotetis berkorelasi satu sama lain (Mulyadi, 2011). Berdasarkan tujuan, penelitian ini termasuk dalam kategori deskriptif yang berfokus pada menggambarkan gejala atau peristiwa (Sudjana & Ibrahim, 2004). Selain itu, penelitian ini bersifat kausal dan bermaksud untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen tanpa melakukan intervensi terhadap data (Sugiyono, 2018). Analisis dilakukan oleh individu, bukan organisasi atau kelompok, dan pengumpulan data dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan kesimpulan. Indrawati (2015) Tabdel 3.1 berisi ringkasan penjelasan ini.

**Tabel 3. 1 Karakteristik Penelitian**

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1.	Berdasarkan metode	Kuantitatif
2.	Berdasarkan tujuan	Deskriptif
3.	Berdasarkan tipe penyelidikan	Kausal
4.	Berdasarkan keterlibatan peneliti	Tidak mengintervensi data
5.	Berdasarkan unit analisis	Individu
6.	Berdasarkan waktu penelitian	<i>Cross sectional</i>

Sumber: Data olahan peneliti, (2024)

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa populasi adalah kelompok umum dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu. Setelah mengambil sampel, peneliti membuat kesimpulan. Penelitian ini mencakup populasi Generasi Z yang dilahirkan antara tahun 1997 dan 2006 yang masih bekerja.

##### 2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan teori dari Malhotra. Menurut buku tentang riset pemasaran, Malhotra (2006:291) menyarankan bahwa jumlah sampel harus setidaknya empat atau lima kali lipat dari jumlah pernyataan. Penelitian ini memiliki 36 item pernyataan, jadi diperlukan sampel sebanyak 180 (36 item pernyataan x 5). Akibatnya, sampel penelitian ini terdiri dari 180 karyawan Generasi Z dari Jawa Tengah.

#### C. Teknik Analisis Data

Metode analisis informasi PLS-SEM digunakan untuk studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan prediktif antara konstruksi (variabel) dan menentukan apakah ada hubungan atau pengaruh antara keduanya. Program perangkat lunak SmartPLS digunakan dalam analisis PLS-SEM. Menurut Santoso & Indrajaya (2023), dua model digunakan untuk menguji PLS-SEM: Outer Model (model pengukuran) dan Inner Model (model struktural).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakter Demografi Responden

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan konflik adalah tujuan dari kuesioner (Studi pada Karyawan Generasi Z di Jawa Tengah). Sampel penelitian terdiri dari 180 responden. Kuesioner disajikan menggunakan Google Forms serta disebarluaskan secara online melalui platform media sosial yakni WhatsApp, Instagram, Line, serta Twitter. Untuk memastikan bahwa responden sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, kuesioner ini juga menggunakan pertanyaan penyaringan. Hasil responden yang diperoleh ditetapkan yakni:

**Tabel 4. 1 Karakteristik demografis dari responden**

Karakteristik	N (%)
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki – laki	101 (56,1%)
Perempuan	79 (43,9%)
<b>Usia</b>	
18-22 tahun	27 (15%)
23-27 tahun	153 (85%)
<b>Pendidikan Terakhir</b>	
SMP	7 (3,9%)
SMA	31 (17,2%)
S1	107 (59,4%)
S1	35 (19,4%)
<b>Pekerjaan</b>	
Bidang pendidikan	28 (15,6%)
Bidang kesehatan	20 (11,1%)
Bidang layanan masyarakat	37 (20,6%)
Bidang pariwisata	27 (15%)
Bidang keamanan Negara (polisi, tni, dll)	10 (5,6%)
Bidang industri	37 (20,6%)
Lainnya	21 (11,7%)

Sumber: Data olahan peneliti, (2024)

## B. Analisis Data dan Interpretasi

Dalam PLS-SEM, terdapat dua submodel, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Model pengukuran bertujuan untuk menggambarkan bagaimana variabel penelitian diukur melalui konstruk dan variabel laten. Namun itu, model struktural menggambarkan interaksi antara variabel yang terkait dalam penelitian (Hair et al., 2019).

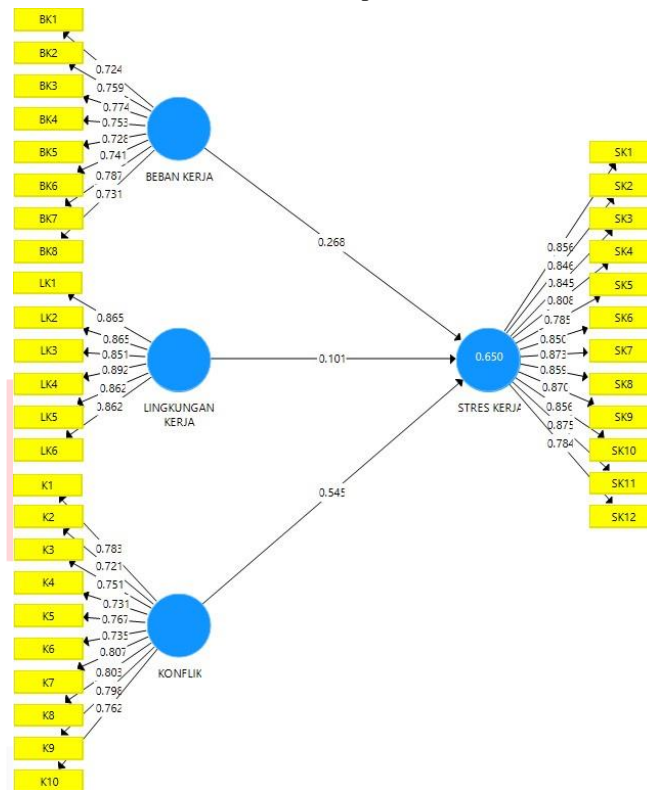
### 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Data untuk model pengukuran dikumpulkan melalui observasi, survei, dan wawancara, antara lain. Selain itu, data juga dikumpulkan dari sumber sekunder seperti jurnal, situs web, atau media sosial.

Dalam perhitungan outer model, setiap ukuran variabel diberi nilai validitas dan reliabilitas. Reliabilitas outer model dibagi menjadi dua penilaian: dari tingkat indikator melalui faktor penambahan, dan dari tingkat konstruk melalui reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha. Validitas konvergen dan diskriminan digunakan untuk menguji validitas. Gambar 4.1 menunjukkan diagram model pengukuran penelitian ini.

**Gambar 4. 1 Outer Model**

Sumber: Data olahan peneliti, (2024)



## 2. Nilai Konvergen

Validitas konvergen adalah metrik komprehensif dari outer model yang mengukur seberapa baik indikator dalam sebuah konstruk dapat berinteraksi satu sama lain dan membantu menjelaskan variasi item atau indikator (Hair et al., 2019). Validitas konvergen menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator konstruk. Nilai varians rata-rata yang diekstrak (AVE) digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen. Menurut Hair (2021), aturan praktis untuk validitas konvergen adalah bahwa nilai AVE minimal harus sebesar 0,5 ( $\geq 0,5$ ). Nilai AVE di atas 0,5 menunjukkan bahwa struktur dapat menjelaskan 50% atau lebih dari varians indikator. Nilai average variance extracted (AVE) diperoleh sebadgai beridkut, menurut data yang diolah oleh peneliti.

**Tabel 4. 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<b>Beban Kerja</b>	0.562
<b>Konflik</b>	0.587
<b>Lingkungan Kerja</b>	0.751
<b>Stres Kerja</b>	0.710

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Menurut Tabel 4.2, ditunjukkan bahwa nilai AVE untuk semua sinyal yang berhubungan dengan struktur melebihi 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa informasi tersebut memenuhi persyaratan validitas konvergen untuk masing-masing struktur.

## C. Model Stuktural (Inner Model)

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan antara konstruk yang saling berhubungan. Langkah pertama adalah memeriksa adanya masalah multikolinearitas untuk menemukan hubungan dalam model struktural.

Setelah pengujian multikolinearitas selesai, analisis dilanjutkan dengan menilai nilai melalui coefficient of determination (R<sup>2</sup>), coefficient of cross-validation (Q<sup>2</sup>), dan coefficient of path.

### 1. R-Square (R<sup>2</sup>)

Model struktural atau inner model dapat dianalisis menggunakan nilai koefisien determinasi untuk setiap konstruk. Koefisien determinasi menggambarkan varians yang dijelaskan oleh variabel laten endogen dan mencerminkan kekuatan penjelasan dari model tersebut. Menurut Ghozali (2021), aturan praktis untuk koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah: jika R<sup>2</sup> > 0,67, maka kategori kekuatan model adalah tinggi; jika 0,33 < R<sup>2</sup> ≤ 0,67, maka kategori kekuatan model adalah moderat; dan jika R<sup>2</sup> ≤ 0,33, maka kategori kekuatan model adalah rendah. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4. 3 Nilai Koefisien Determinasi**

	R Square	Adjusted R Square
<b>STRES KERJA</b>	0.650	0.644

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024*

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, nilai koefisien determinasi untuk variabel Stres Kerja adalah 0,650, yang tergolong dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 65% dari variabel Beban Kerja, Konflik, Stres, dan Lingkungan Kerja. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memengaruhi bagian yang tersisa.

### 2. Q-Square (Q<sup>2</sup>)

Setelah pengujian nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), tahap berikutnya adalah pengujian blindfolding (Q<sup>2</sup>). Blindfolding (Q<sup>2</sup>) digunakan untuk menilai kekuatan prediktif atau relevansi prediktif dari suatu contoh. Menurut Hair et al. (2019), Nilai Q<sup>2</sup> yang Lebih dari 0 menunjukkan relevansi prediktif model, sementara nilai di bawah 0 mengkonfirmasi bahwa model tidak mempunyai kekuatan prediktif. Nilai Q<sup>2</sup> dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Nilai Q-Square (Q<sup>2</sup>)**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
<b>BEBAN KERJA</b>	1440.000	1440.000	
<b>KONFLIK</b>	1800.000	1800.000	
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>	1080.000	1080.000	
<b>STRES KERJA</b>	2160.000	1179.079	0.454

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai Q<sup>2</sup> untuk setiap konstruk endogen, yakni sebesar 0,454 untuk konstruk Stres Kerja, menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif. Ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap konstruk endogen memiliki nilai Q<sup>2</sup> yang melebihi 0.

### 3. Pengujian Hipotesis

Prosedur bootstrapping dalam aplikasi SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis dan mengukur pengaruh antar variabel. Prosedur ini membantu dalam menentukan signifikansi efek langsung. Dalam penelitian ini, perhitungan signifikansi dilakukan dengan interval kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi 5%. Nilai t-statistik dan nilai p digunakan untuk menguji hipotesis. T-test digunakan secara parsial untuk menguji hipotesis, yaitu dengan menilai nilai koefisien jalur, juga dikenal sebagai koefisien jalur, pada model struktural. Jika nilai t-statistik melebihi nilai T tabel 1,96 (α 5%), hipotesis dianggap diterima. Dengan kata lain, jika nilai t-statistik untuk setiap hipotesis melebihi nilai T tabel, hipotesis dianggap diterima. Hasil perhitungan dengan prosedur bootstrapping menunjukkan efek langsung sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Hipotesis**

	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Rata-rata Sampel (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistik (  O/STDEV  )</b>	<b>P Values</b>
<b>BEBAN KERJA -&gt; STRES KERJA</b>	0.268	0.274	0.081	3.290	<b>0.001</b>
<b>KONFLIK -&gt; STRES KERJA</b>	0.545	0.544	0.073	7.436	<b>0.000</b>
<b>LINGKUNGAN KERJA -&gt; STRES KERJA</b>	0.101	0.100	0.068	1.477	<b>0.140</b>

*Sumber : Daltal Olalhaln Peneliti, 2024*

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Menurut hasil penelitian mengenai "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Konflik Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jawa Tengah)," hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja berdampak pada variabel stres kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di Jawa Tengah mungkin mengalami stres kerja.
2. Karena lingkungan kerja karyawan Gen Z di Jawa Tengah tidak menyebabkan stres kerja, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja..
3. Variabel konflik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja, yang menunjukkan bahwa konflik yang dialami oleh karyawan Gen Z di Jawa Tengah dapat menyebabkan stres kerja.

### **B. Saran**

#### **1. Saran Teoritis**

Untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan menggambarkan pengalaman responden secara lebih akurat, peneliti menyarankan agar studi berikutnya menggabungkan data kualitatif dan kuantitatif. Karena nilai R-square menunjukkan pengaruh yang sedang, disarankan untuk melihat variabel lain selain konflik, beban kerja, dan lingkungan kerja. Dengan memasukkan faktor-faktor tambahan, Kami dapat meningkatkan pemahaman kami tentang tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan Gen Z di Jawa Tengah.

#### **2. Saran Praktis**

Studi ini menemukan bahwa karyawan generasi Z di Jawa Tengah harus selalu memperhatikan kondisi di tempat kerja mereka dan menempatkan diri dengan baik, terutama terkait dengan beban kerja yang diterima, konflik yang dihadapi, dan lingkungan kerja mereka. Ini penting untuk mencegah stres berlebihan di tempat kerja.

## **REFERENSI**

Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetya, A. Y. (2018). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 242–257. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2018.094721>.

Azis, E., Prasetyo, A. P., Gustyana, T. T., Putril, S. F., & Rakhmawati, D. (2019). The mediation of intrinsic motivation and affective commitment in the relationship of transformational leadership and employee engagement in technology-based companies. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 54–63. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.05>

Cooper, D.R. dan Emory C.W. (1997). *Business Research Methods*, Richard D. Irwin Inc., Fifth Edition.

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (3rd Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. Jerman: Springer.

- Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi. Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: Aditama.
- Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kreitner and Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Malhotra, N. K. (2006). Questionnaire design. The handbook of marketing research: Uses, misuses, and future advances, 83
- Quick, J. C., Wright, T. A., Adkins, J. A., Nelson, D. L., & Quick, J. D. (2013). Individual consequences of stress.
- Santoso, T. I., & Indrajaya, D. (2023a). Penggunaan SEM-PLS dan Aplikasi SmartPLS Untuk Dosen dan Mahasiswa. Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi, 2(2).
- Santoso, T. I., & Indrajaya, D. (2023b). Unleashing the Potential: A Comparative Analysis of K-Worker Competencies among Telkom University Cohorts. Journal of Industrial Engineering & Management Research, 4. <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Sudjana, N., dan Ibrahim. 2004. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.