

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecemasan Karier

Zaleski (1996) mendefinisikan kecemasan masa depan (*future anxiety*) sebagai keadaan ketakutan, kekhawatiran dan ketidaknyamanan yang dialami individu ketika mengantisipasi kejadian negatif yang mungkin terjadi dimasa depan. Lebih spesifik, Vignoli (2015) mempersempit pengertian ini menjadi kecemasan karier (*career anxiety*) yang merujuk pada keadaan emosional negatif terkait dengan ketidakpastian dan kekhawatiran tentang masa depan karier individu termasuk kekhawatiran tentang kemampuan untuk mencapai tujuan karier dan mempertahankan keamanan pekerjaan. Kecemasan ini dapat termanifestasi dalam bentuk kekhawatiran berlebihan tentang prospek pekerjaan, ketakutan akan pengangguran dan keraguan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dimasa depan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Beck dan Emery (1985) lebih lanjut melengkapi pemahaman tersebut dengan perspektif kognitif, dimana kecemasan dipandang sebagai hasil dari evaluasi atau penilaian individu terhadap ancaman atau bahaya dimasa depan, yang melibatkan persepsi tentang kemampuan diri untuk menghadapi situasi yang mengancam. Kondisi psikologis ini akan berdampak signifikan pada pengambilan karier, kesejahteraan mental dan kinerja karyawan ditempat kerja, khususnya bagi Gen-Z yang saat ini berada di Era Industri 4.0 yang penuh dengan ketidakpastian dan distrupsi teknologi.

Deloitte, (2022) dalam Guslina et al., (2025) pada penelitiannya melaporkan adanya temuan bahwa 4 dari 10 Gen-Z dan 4 dari 10 Milenial banyak yang meninggalkan organisasi atau perusahaannya karena faktor kelelahan yang dipicu akan ketidakamanan pekerjaan yang berkepanjangan. Kecemasan karier memicu evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap ancaman masa depan yang memiliki dampak psikologis substansial. Penjelasan

lebih lanjut akan kecemasan karier dinyatakan oleh Borg, (1992) dalam Hamdali & Liswandi, (2023) bahwa ketidakamanan pekerjaan mencakup dua dimensi penting, pertama kognitif dengan merujuk pada pemikiran “saya pikir saya akan menganggur” dan kedua afektif dengan merujuk pada pemikiran “saya takut dengan pengangguran”. Pernyataan ini bukan hanya konsep abstrak namun pengalaman emosional nyata dari individu yang menghambat komunikasi dan mencari dukungan. Dengan demikian kecemasan masa depan karier tidak hanya sebatas masalah psikologis individu, namun implikasi yang ditimbulkan dapat secara strategis dan signifikan mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dan mengganggu produktivitas organisasi di era industri 4.0.

2.1.2 Stres Kerja

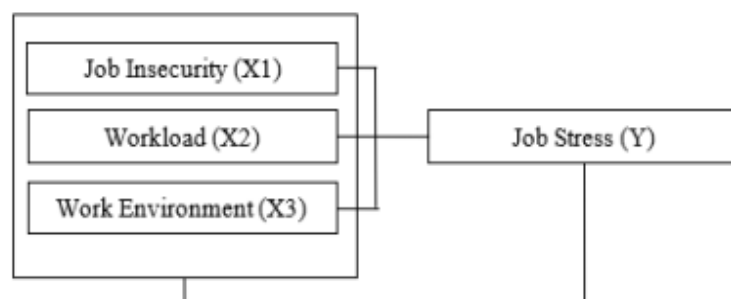
Menurut Keenan dan Newton (1984) stres kerja adalah perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan, hal demikian dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu dalam bekerja. Kondisi yang lebih jauh memungkinkan individu yang terdampak akan terganggu secara kemampuan dan produktivitasnya. Stres kerja akan meningkatkan resiko penyakit psikologis yang dapat merambah ke penyakit fisiologis secara serius jika tidak ditangani dengan baik. Gejala awal yang dapat dilihat dari stres kerja adalah perubahan fisiologis seperti merasa lelah atau letih yang berlebih, pusing, gangguan pencernaan hingga masalah psikologis seperti adanya kecemasan yang berlarut-larut dan sulit tidur yang berdampak lanjut pada perubahan sikap seperti gampang emosi, keras kepala dan selalu merasa kurang akan hasil pekerjaannya.

Salah satu kerangka teoritis yang paling banyak diadopsi dalam kajian stres kerja modern adalah model Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan atau *Job Demands-Resources (JD-R)* yang diperkenalkan oleh Demerouti dan koleganya pada 2001. Model ini menawarkan cara pandang yang komprehensif, ia tidak sekadar mengidentifikasi faktor-faktor pemicu stres, tetapi juga memetakan sumber daya yang dapat menjadi penyangga bagi karyawan saat menghadapi

tekanan. Dalam konteks penelitian ini, *JD-R* Model menjadi relevan karena membantu menjelaskan mengapa karyawan Gen-Z dengan latar belakang dan kapasitas yang berbeda-beda dapat menunjukkan respons yang sangat variatif terhadap beban kerja dan tekanan karier yang relatif sama.

Model ini adalah kerangka teoritis yang komperhensif guna memahami bagaimana tuntutan pekerjaan berinteraksi dengan sumber daya pekerjaan terhadap kondisi stres kerja pada karyawan, hal ini sangat relevan dengan konteks Gen-Z di Era Industri 4.0. Hamdali & Liswandi, (2023) dalam penelitiannya mengadopsi *JD-R* Model mengungkapkan tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi yang menuntut usaha fisik, kognitif atau emosional secara konsisten, yang dengan demikian akan berkolerasi terhadap biaya fisiologis atau psikologis tertentu. *JD-R* Model membagi tuntutan pekerjaan menjadi dua kategori penting, pertama sebagai tuntutan penghalang yang diartikan bahwa tuntutan pekerjaan yang melibatkan kendala berlebih yang menghalangi individu dalam mencapai tujuan mereka, seperti konflik peran, beban peran dan ambiguitas peran. Kedua sebagai tuntutan tantangan yang diartikan bahwa tuntutan pekerjaan membutuhkan usaha untuk dicapai tetapi memiliki kemungkinan dapat meningkatkan arah pertumbuhan dan pencapaian individu, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu dan tanggung jawab.

Berikut merupakan hasil penelitian oleh (Hamdali & Liswandi, 2023) menggunakan *JD-R* Model dalam menganalisa stres kerja:



Gambar 2.1 *Theoritical Framework*

Sumber Hamdali & Liswandi. (2023), hlm. 5

Tabel 2.1 Operasional Variabel

<i>Variable</i>	<i>Indicators</i>	<i>Scale</i>
<i>Job insecurity is as the employee anticipation or fear of unemployment from their job within a foreseeable period in the future, for example in 6 to 12 months (OECD, 2017)</i>	<i>Cognitive insecurity</i> <i>Affective insecurity</i>	1 – 5
<i>Workload is often associated with the relationship between demands put on an employee and the capability to cope with it. (Smith in Alsurraykh et al., 2019)</i>	<i>Mental demand</i> <i>Phsysical demand</i> <i>Temporal demand</i> <i>Performance</i> <i>Effort</i> <i>Frustration</i>	1 – 5
<i>Work environment is the element surrounding employees and that can influence their performance. (Sunyoto, 2015)</i>	<i>Working facilities</i> <i>Noise</i> <i>Lighting</i> <i>Air circulation</i> <i>Temperature</i> <i>Support from supervisor/boss</i> <i>Support from coworker</i>	1 – 5
<i>Job stress is the emotional state wich arrives from the perceived difference between a person's job demand level and their ability to cope with the demand. (Goestch, 2015)</i>	<i>Time stress</i> <i>Anxiety</i>	1 – 5

Sumber: Hamdali & Liswandi. (2023), hlm. 5

Tabel 2.3 Statistik Deskriptif

<i>Variable</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Conclusion</i>
<i>X1</i>	<i>2.51</i>	<i>0.84</i>	<i>Disagree</i>
<i>X2</i>	<i>3.31</i>	<i>0.59</i>	<i>Neutral/Don't Know</i>
<i>X3</i>	<i>4.10</i>	<i>0.55</i>	<i>Agree</i>
<i>Y</i>	<i>2.67</i>	<i>0.94</i>	<i>Neutral/Don't Know</i>

Sumber: Hamdali & Liswandi. (2023), hlm. 5

Definisi stres kerja yang dikemukakan oleh Keenan dan Newton (1984) beserta dampaknya terhadap kemampuan individu telah terkonfirmasi secara empiris melalui beberapa penelitian terkini yang menunjukkan manifestasi konkret beserta gejala-gejala yang disebutkan. Penelitian di China secara eksplisit mendokumentasikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap fisiologis dan psikologis yang serius, dimana berbagai penelitian telah mengkonfirmasi bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan berdampak negatif pada kapasitas produktif karyawan dalam menyelesaikan beragam tugasnya, dan penurunan performa tersebut cenderung terjadi secara signifikan manakala intensitas stres yang dialami telah melampaui ambang batas toleransi individu.. Hamdali & Liswandi, (2023) dalam penelitiannya melalui wawancara kualitatif tentang gejala-gejala stres karyawan Gen-Z melaporkan bahwa mereka merasa stres akibat terbebani oleh beban kerja tambahan. Mereka juga menyatakan takut akan menjadi karyawan berikutnya yang kehilangan pekerjaan dan kesulitan untuk membicarakan tentang beban kerja yang berlebih karena kurangnya komunikasi dengan atasan. Sejalan dengan pernyataan oleh Keenan dan Newton (1984), penelitian tersebut mencerminkan kombinasi gejala psikologis dan perubahan sikap seperti yang dikemukakan. Hal ini mengindikasikan gejala-gejala yang disebutkan merupakan fenomena meluas dikalangan Gen-Z, sehingga memperkuat urgensi untuk memahami dan menangani stres kerja pada generasi ini secara sistematis melalui penelitian ilmiah.

2.1.3 Produktivitas Karyawan

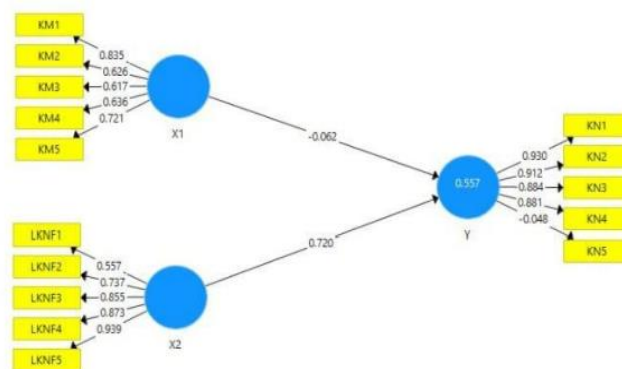
Produktivitas kerja, dalam perspektif Sedarmayanti (2009), melampaui pengertian sederhana tentang jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Ia merujuk pada rasio antara nilai keluaran yang dihasilkan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam proses produksinya yang mencakup modal, teknologi, waktu, dan tenaga manusia. Dengan demikian, produktivitas yang tinggi bukan hanya soal bekerja lebih keras, melainkan bekerja lebih cerdas serta memaksimalkan nilai dari setiap unit sumber daya yang tersedia. Dalam konteks perusahaan kontraktor seperti PT. Cahaya Turangga Sakti, pemahaman ini relevan karena produktivitas karyawan lapangan secara langsung memengaruhi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan penilaian kinerja oleh pihak pertama.

Produktivitas kerja merupakan keluaran dari hasil pekerjaan yang diperoleh melalui berbagai tugas yang dikerjakan. Konsep ini menekankan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja saja, namun juga mencakup efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya yang ada didalam perusahaan. Pencapaian produktivitas kerja pada level optimal memerlukan kombinasi dari tiga pilar utama: pertama, tersedianya investasi modal dan perangkat teknologi yang sesuai; kedua, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terencana; ketiga, hadirnya lingkungan kerja yang mampu merespons kebutuhan karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perusahaan dituntut untuk selalu membuat skala prioritas strategis guna mencapai target dan keberlangsungan usaha ditengah daya saing global yang semakin kompetitif.

Produktivitas kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan dalam suatu perusahaan. Norawati et al., (2021) dalam penelitiannya menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik mampu memberikan kesan menyenangkan, aman dan nyaman yang dapat mendorong produktivitas karyawan. Beban kerja akan menjadi lebih efektif bilamana tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

bersifat proposional. Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian oleh Permana et al., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja dan *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan Gen-Z, yang menunjukkan jika pengelolaan faktor-faktor tersebut begitu penting untuk mempertahankan produktivitas di era digital.

Dalam konteks lebih spesifik, produktivitas kerja Gen-Z memiliki karakteristik unik yang harus dimengerti oleh perusahaan. Penelitian oleh Safitri et al., (2025) menemukan jika kesehatan mental dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Gen-Z di Kota Bekasi, dimana mereka menyatakan lebih mudah cemas dan stres jika suatu keadaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berikut hasil dari penelitiannya:



Gambar 2.2 *Outer Loading*

Sumber: Safitri et al. (2025), hlm. 13

Tabel 2.5 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Description</i>
Kesehatan Mental	0.774	0.705	0.819	Reliable
Lingkungan Kerja	0.856	0.921	0.898	Reliable
Kinerja	0.796	0.928	0.879	Reliable

Sumber: Safitri et al. (2025), hlm. 14

Tabel 2.7 Hasil Uji Hipotesis

<i>Variable</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kesehatan Mental	-0.062	-0.057	0.158	0.396	0.692
Lingkungan Kerja	0.720	0.706	0.093	7.699	0.000

Sumber: Safitri et al. (2025), hlm. 14

Duan et al., (2025) dalam penelitiannya menambahkan, bahwa Gen-Z sebagai digital *native* memiliki keterikatan yang tinggi terhadap media sosial dan teknologi, sehingga faktor interaksi sosial dalam lingkungan kerja digital menjadi penting untuk produktivitas mereka. Temuan temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatkan produktivitas kerja Gen-Z, perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, menyediakan teknologi yang memadai, memberikan kompensasi yang adil serta membangun budaya kerja yang inklusif dan kondusif bagi perkembangan karier mereka.

2.1.4 Generasi-Z

Dalam buku yang terbit pada 2017 yang berjudul “*iGen: Why Today’s Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy-and Completely Unprepared for Adulthood*” psikolog Jean Twenge memperkenalkan istilah 'iGen' untuk menyebut generasi yang tumbuh besar dengan ponsel pintar sebagai benda paling dekat dalam kehidupan sehari-hari mereka. Berbeda dari Milenial yang 'belajar internet', iGen atau Gen-Z lahir dan tumbuh di dalamnya yang menjadikan teknologi bukan sekadar alat, melainkan medium utama pembentukan identitas sosial. Twenge, berdasarkan analisis data survei terhadap jutaan remaja Amerika, menemukan sebuah paradoks dimana secara fisik, Gen-Z adalah generasi yang paling aman, namun secara psikologis justru paling rentan, dengan tingkat depresi, kecemasan, dan kesepian yang lebih tinggi dibandingkan generasi manapun sebelumnya. Penyebab utamanya, menurut Twenge, adalah penggunaan media sosial yang intensif sejak usia dini,

yang membentuk cara mereka berinteraksi, berkompetisi, dan memandang diri sendiri.

Twenge mengidentifikasi karakteristik utama pada Gen-Z melalui beberapa analisa data survei yang melibatkan jutaan remaja, menemukan bahwa mereka cenderung lebih aman secara fisik namun lebih rentan secara mental dan emosional. Gen-Z menunjukkan tingkat depresi dan kecemasan yang lebih tinggi, lebih lambat dalam mencapai kemandirian dewasa, serta memiliki interaksi tatap muka yang lebih sedikit karena lebih banyak waktu dihabiskan di dunia digital. Twenge menekankan bahwa penggunaan media sosial dan *smartphone* secara intensif sejak usia dini, akan membentukan cara mereka bersosialisasi, berpikir dan memandang dunia. Hal ini akan menciptakan generasi yang lebih toleran dan inklusif namun juga lebih terisolasi dan kurang siap menghadapi tantangan dunia nyata.

Dalam konteks era industri 4.0, Gen-Z menghadapi tantangan unik berupa *Technostress* yang berdampak signifikan terhadap performa kinerja mereka. *Technostress* didefinisikan sebagai kondisi stres yang dialami individu akibat ketergantungan atau kecemasan dalam berinteraksi dengan teknologi. (Atrian & Ghobbeh, 2023). *Technostress* memiliki lima dimensi utama yang memengaruhi karyawan, yaitu kelebihan beban teknologi, invasi teknologi, kompleksitas teknologi, ketidakamanan teknologi dan ketidakpastian teknologi. Penelitian oleh Atrian & Ghobbeh, (2023) menemukan keterkaitan negatif yang sangat kuat antara *technostress* dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi *technostress*, semakin rendah pula produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Daneshmandi et al, (2023) dalam Atrian & Ghobbeh, (2023) yang menyatakan bahwa *technostress* menjadi hambatan signifikan dalam inovasi individual, khususnya pada tahap awal perkembangan ide. Bagi Gen-Z yang tumbuh sebagai digital *natives*, paradoks muncul dimana meskipun mereka mahir dalam teknologi, tekanan untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat justru menciptakan kecemasan dan kelelahan emosional yang berlebihan. Hasil penelitian oleh ditunjukkan melalui komponen *technostress*, persentase dan frekuensi sampel penelitian serta hasil uji hipotesis berikut:

Tabel 2.9 Komponen *Technostress*

<i>Technostress Component</i>	<i>State</i>
<i>Technology-Induced Overload</i>	<i>A condition in which an individual is forced to work faster and for more extended periods due to technology.</i>
<i>Technology Invasion</i>	<i>A condition where employees feel they can be kept connected to work at any time or continuously, resulting from the blurring of lines between work and personal life.</i>
<i>Technological Complexity</i>	<i>A condition where they feel their skills are insufficient in the complexities of information and communication technology. Consequently, they must spend time and effort learning and understanding various aspects of information and communication technology.</i>
<i>Technological Insecurity</i>	<i>A condition where employees fear losing their jobs to new information and communication technologies or being replaced by others who are more proficient in these technologies.</i>
<i>Technological Uncertainty</i>	<i>A condition in which employees feel unsure and restless due to the ever-changing nature of information and communication technology and the need for constant updating.</i>

Sumber: Atrian & Ghobbeh. (2023), hlm 3

Tabel 2.11 Persentase dan Frekuensi Kelompok Sampel Penelitian

<i>Variable</i>	<i>Subgroups</i>	<i>Frequency</i>
<i>Gender</i>	<i>Male</i>	<i>95</i>
	<i>Female</i>	<i>52</i>
<i>Age</i>	<i>22 to 30</i>	<i>71</i>
	<i>31 to 39</i>	<i>96</i>
	<i>40 to 48</i>	<i>38</i>
	<i>49 to 59</i>	<i>19</i>
	<i>Associate degree</i>	<i>31</i>
<i>Education</i>	<i>Bachelor's Degree</i>	<i>92</i>
	<i>Masters Degree</i>	<i>86</i>
	<i>Doctorate</i>	<i>15</i>
<i>Work Experience</i>	<i>1 to 4 years</i>	<i>55</i>
	<i>5 to 9 years</i>	<i>76</i>
	<i>10 to 14 years</i>	<i>47</i>
	<i>15 to 19 years</i>	<i>29</i>
	<i>20 to 40 years</i>	<i>17</i>

Sumber: Atrian & Ghobbeh. (2023), hlm 6

Tabel 2.13 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

<i>Hypothesis Type</i>	<i>Pearson Coefficient</i>	<i>Confirmation/Rejection</i>	<i>Type of Relationship</i>
<i>Main</i>	-0.940	<i>Confirmed</i>	<i>Negative</i>
<i>Subsidiary 1</i>	-0.860	<i>Confirmed</i>	<i>Negative</i>
<i>Subsidiary 2</i>	-0.890	<i>Confirmed</i>	<i>Negative</i>
<i>Subsidiary 3</i>	-0.913	<i>Confirmed</i>	<i>Negative</i>
<i>Subsidiary 4</i>	-0.838	<i>Confirmed</i>	<i>Negative</i>
<i>Subsidiary 5</i>	-0.882	<i>Confirmed</i>	<i>Negative</i>

Sumber: Atrian & Ghobbeh. (2023), hlm 8 dan 9

Pada level mikro, ketidakseimbangan antara kerja dan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja Gen-Z ditempat kerja. Penelitian oleh Permana et al., (2021) menunjukkan bahwa sekitar 37,2% Gen-Z meninggalkan pekerjaan karena tidak adanya *work-life balance*, sementara itu lainnya 56,9% memilih resign karena stres kerja yang disebabkan jam kerja tidak teratur dan berlebihan. Safitri et al., (2025) menyatakan lingkungan kerja non-fisik yang mencakup hubungan antara atasan, rekan kerja dan dukungan manajemen, terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen-Z. Lebih lanjut dalam penelitiannya pada karyawan Gen-Z di Kota Bekasi, mengungkap bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana 73,1% responden merasa cemas menghadapi pekerjaan berat dan mengalami kelelahan emosional setelah bekerja sehari-hari. Temuan oleh Norawati et al., (2021) pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar memperkuat bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja yang tepat untuk memaksimalkan produktivitas Gen-Z di era industri 4.0.

2.1.5 Era Industri 4.0

Gelombang perubahan yang dikenal sebagai revolusi industri keempat atau era industri 4.0 merepresentasikan babak baru dalam sejarah industri manusia secara substansial melampaui ketiga revolusi industri sebelumnya,

baik dari segi cakupan dampak, dimensi perubahan yang dicakup, maupun kerumitan interaksi antar sistemnya. Era industri 4.0 merupakan era perubahan secara besar dalam dunia digital yang mempengaruhi segala aspek. Era ini membuat kiblat baru dalam dunia teknologi yang menjadi penanda pesatnya perkembangan dunia industri dalam *mengupgrade* segala lini kehidupan. Schwab (2017) menguraikan bahwa karakteristik utama revolusi industri keempat adalah kemampuannya dalam mengintegrasikan ranah fisik, digital dan biologis melalui serangkaian inovasi teknologi terkini, yang implikasinya akan dirasakan secara luas di seluruh cabang ilmu pengetahuan, sektor ekonomi maupun lanskap industri global. Revolusi ini tidak hanya tentang mesin dan sistem yang terhubung, tetapi lebih pada bagaimana teknologi tersebut dapat menciptakan kemungkinan produk dan layanan baru yang meningkatkan efisiensi kehidupan personal maupun global sebagai konsumen dengan biaya yang seminim mungkin.

Transformasi yang dibawa oleh era industri 4.0 telah menciptakan kompleksitas baru dalam dunia kerja yang secara khusus berdampak signifikan terhadap Gen-Z sebagai tenaga kerja baru. Deloitte (2021) dalam Pathak & Bhayani, (2025) melakukan survei global yang melibatkan 23.000 individu dari Gen Milenial dan Gen- Z menunjukkan bahwa 46% dari Gen-Z merasa stres atau cemas sepanjang atau sebagian besar waktu. Angka ini mengindikasikan tingkat tekanan psikologis kronis yang signifikan pada Gen-Z. Kajian yang dilakukan oleh Hamdali & Liswandi, (2023) mengungkapkan bahwa dikalangan karyawan Gen-Z di Indonesia, stres kerja merupakan hambatan signifikan bagi perkembangan profesional mereka; dengan variabel ketidakamanan pekerjaan, beban kerja yang berlebih, serta kondisi lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap munculnya stres kerja, baik secara individual maupun secara bersamaan. Kompleksitas tuntutan era Industri 4.0 yang mengharuskan penguasaan teknologi digital, kemampuan adaptasi cepat, serta kesiapan menghadapi perubahan yang konstan. Hal ini telah menciptakan tekanan karier yang berlipas bagi Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja profesional.

Kecemasan karier dan stres kerja yang dialami Gen-Z memiliki konsekuensi langsung terhadap produktivitas mereka ditempat kerja. Revolusi

Industri 4.0 telah berpengaruh secara signifikan dalam perubahan psikologi individu yang berdampak lebih lanjut terhadap kinerja mereka. Sebagai angkatan kerja awal yang kini mendominasi lingkungan kerja, Gen-Z merasa lebih banyak dituntut untuk mencapai kadar beban pekerjaan yang tidak mudah, dikarenakan korelasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang saling menuntut individu, hal ini menjadikan Gen-Z lebih rawan akan terpapar penyakit psikologis dibandingkan fisik. Realita era industri 4.0 yang intensif, menciptakan celah yang memicu berbagai isu kesehatan mental yang berpengaruh utamanya pada Gen-Z dan berujung pada penurunan performa kerja mereka yang dapat menghambat kontribusi mereka terhadap perusahaan.

2.2 Teori Statistik

Analisis faktor merupakan metode statistik multivariat yang umum digunakan guna mengidentifikasi struktur yang mendasar dalam sekumpulan variabel. Analisis faktor memungkinkan peneliti menyederhanakan seprangkat variabel atau item yang kompleks dengan menggunakan prosedur statistik guna mengeksplorasi dimensi-dimensi yang mendasar serta menjelaskan hubungan antar variabel atau item tersebut. (Travakol et al., 2020). Analisis faktor berasumsi bahwa variabel-variabel yang teramati dipengaruhi oleh faktor-faktor laten atau tersembunyi yang tidak dapat diukur secara langsung. Misalnya seperti nilai matematika, fisika dan kimia mungkin dipengaruhi oleh faktor laten seperti kemampuan kuantitatif.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel penelitian:

1. Variabel independen, yaitu variabel yang memengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen disimbolkan dengan X.
2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau ditimbulkan akibat adanya variabel independen. Variabel dependen disimbolkan dengan Y.

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data didapatkan melalui data internal yang berasal dari karyawan perusahaan dan diperoleh dari sumber primer yaitu data melalui responden dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert 4 point. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur. Pemilihan instrumen ini didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti telah memiliki konstruk variabel yang terdefinisi dengan jelas, sehingga pertanyaan-pertanyaan yang dirancang dapat secara langsung mengukur aspek yang ingin diteliti. Selain itu, format kuesioner memungkinkan pengumpulan data dari seluruh 30 responden secara efisien dalam rentang waktu yang relatif singkat. Skala Likert empat poin dipilih secara sadar untuk menghindari kecenderungan responden memilih jawaban netral yang tidak informatif, sehingga setiap responden terdorong untuk menyatakan posisi yang lebih tegas.

2.3 Penelitian yang Relevan

1. Hamdali & Liswandi, (2023) menggunakan *Job Demands-Resources (JD-R)* Model untuk meneliti stres kerja Gen-Z di Indonesia perusahaan startup/digital Jakarta dengan fokus ketidakamanan karier, beban kerja berlebih dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kecemasan karier dan stres kerja.
2. Chen et al., (2023) menggunakan model yang sama yaitu *JD-R Model*, penelitian dilakukan untuk melihat dampak budaya kerja 996 (9am-9pm, 6hari/minggu) terhadap tekanan psikologi Gen-Z di China.
3. Permana et al., (2021) penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan *work life-balance* terhadap kinerja karyawan.
4. Norawati et al., (2021) penelitian yang dilakukan bertujuan mempelajari hubungan lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar.
5. Atrian & Ghobbeh, (2023) dalam studinya menganalisa *technostress* ditempat kerja dan dampaknya yang beragam terhadap kinerja karyawan.

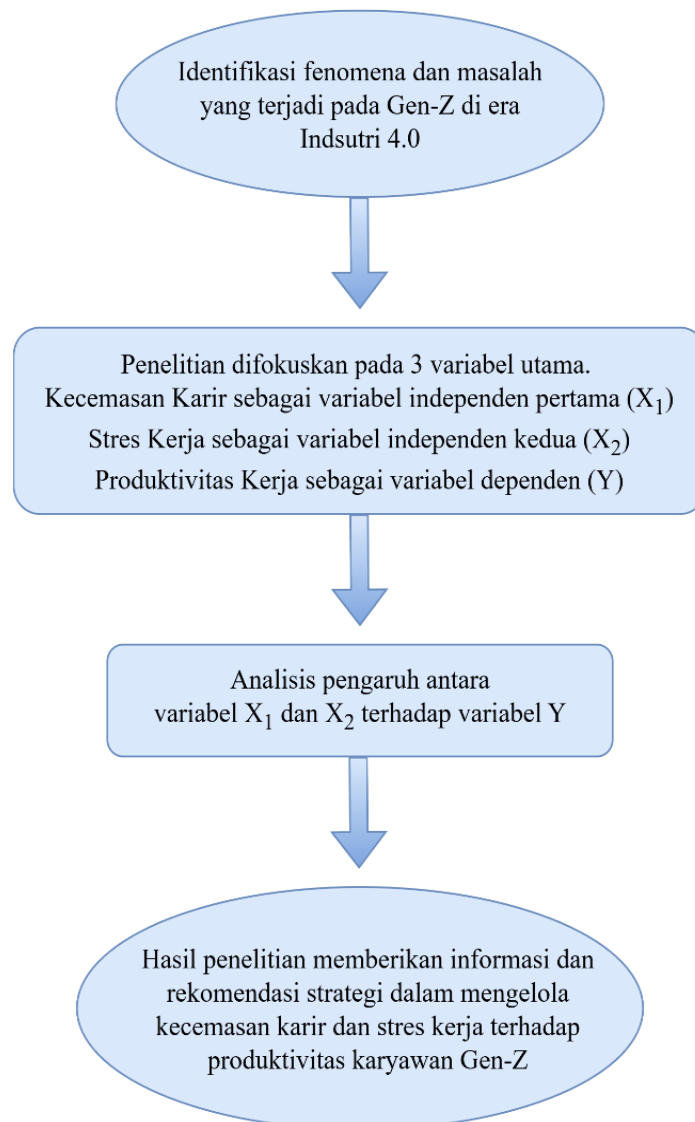
6. Safitri et al., (2025) penelitian ini menjadi penguat dalam menelaah pengaruh korelasi kesehatan mental, lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan Gen-Z di Kota Bekasi.

Tabel 2.15 Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

No	Peneliti	Karakteristik Penelitian		
		Judul	Objek	Hasil
1.	Hamdali & Liswandi (2023)	<i>Examining Job Stress Among Indonesian Gen Z Employees Using Jd-R Model</i>	Stres kerja	Hasil mengungkapkan pengaruh secara parsial dan simultan terhadap stres kerja yang dialami Gen-Z
2.	Chen et al. (2023)	<i>Modeling the significance of work culture on burnout, satisfaction, and psychological distress among the Gen-Z workforce in an emerging country</i>	Tekanan psikologis	Budaya kerja 996 dan beban kerja berlebih secara tidak langsung mempengaruhi psikologis Gen-Z karyawan di China
3.	Permana et al. (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar	Stres Kerja dan <i>Work-Life Balance</i>	Beban kerja dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
4.	Norawati et al. (2021)	<i>Analysis Of The Work Environment And Workload And Their Effect On Employee Performance Of The Regional Revenue Agency (Bapenda) Kampar Regency</i>	Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Berdasarkan uji parsial, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	Atrian & Ghobbeh (2023)	<i>Technostress and Job Performance: Understanding the Negative Impacts and Strategic Responses in the Workplace</i>	<i>Technostress</i>	Temuan yang cukup signifikan mengarah pada <i>technostress</i> berdampak negatif pada kinerja kerja dan lebih lanjut mengakibatkan penurunan produktivitas, kepuasan kerja dan peningkatan niat <i>resign</i> .
6.	Safitri et al. (2025)	Pengaruh Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi	Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Non-Fisik	Kedua variabel kesehatan mental dan lingkungan kerja non-fisik sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Penelitian yang dilakukan	Pengaruh Kecemasan Karier dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Gen-Z di Era Industri 4.0	Kecemasan Karier dan Stres Kerja	Temuan pada penelitian ini memiliki pengaruh yang tidak signifikan antara kecemasan karier dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan Gen-Z pada hasil Uji t (parsial) maupun Uji F (Simultan). Meskipun demikian ketidaksignifikan pada penelitian ini diindikasikan karena terbatasnya jumlah sampel, n = 30.

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2.3 Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis Penelitian

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara kecemasan karier terhadap produktivitas karyawan Gen-Z.

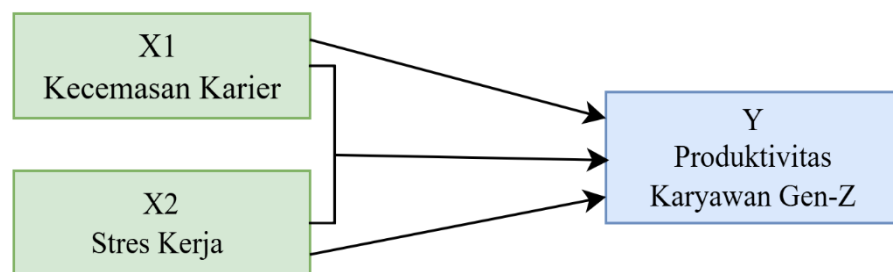
H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara kecemasan karier dengan produktivitas karyawan Gen-Z.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas karyawan Gen-Z.

H_{a2}: Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan Gen-Z.

H_{a3}: Terdapat pengaruh signifikan antara kecemasan karier dan stres kerja dengan produktivitas karyawan Gen-Z

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kecemasan karier dan stres kerja dengan produktivitas karyawan Gen-Z



Gambar 2.4 Kerangka Hipotesa