

## Dukungan Sosial dan *Job Demand* terhadap Stres Kerja pada Karyawan Gen Milenial dan Z

### *Social Support and Job Demand on Job Stress in Gen Millennial and Z Employees*

Yudi Pratama<sup>(1)</sup>, Arif Rahman Hakim<sup>(2)</sup> & Ananda Saadatul Maulidia<sup>(3\*)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Disubmit: 19 Agustus 2024; Direview: 28 September 2024; Diaccept: 27 November 2024; Dipublish: 09 Desember 2024

\*Corresponding author: ananda.saadatul@ubpkarawang.ac.id

#### Abstrak

Digitalisasi 4.0 membawa perubahan besar dalam industri, karyawan harus cepat beradaptasi dengan teknologi yang berkembang dan beban kerja berlebihan, yang menyebabkan stres kerja, terutama bagi Gen Z dan Milenial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan *job demand* terhadap stres kerja pada pekerja generasi milenial dan Z di Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan pekerja di perusahaan di wilayah Karawang yang berusia antara 17 sampai 39 tahun. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 190 karyawan. Metode Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu, skala *Perceived Stress Scale* dari Cohen yang mencakup 10 item untuk mengukur stres kerja, skala *Social Support Scale* dari Peeters, Buunk, dan Schaufeli yang mencakup 12 item untuk mengukur dukungan sosial, dan skala *Job demand Scale* dari Yener dan Coskun yang mencakup 17 item untuk mengukur *job demand*. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan *job demand* secara signifikan memengaruhi stres kerja.

**Kata Kunci:** Dukungan Sosial; Job Demand; Stres Kerja; Karyawan Generasi Z; Karyawan Generasi Milenial.

#### Abstract

Digitalization 4.0 brings major changes in the industry, employees have to quickly adapt to developing technology and excessive workloads, which causes work stress, especially for Gen Z and Millennials. The aim of this research is to determine the effect of social support and job demands on work stress among millennial and Z generation workers in Karawang. This research uses quantitative methods involving workers in companies in the Karawang area aged between 17 and 39 years. Participants in this research were 190 employees. Data collection methods in this study used three scales, namely, the *Perceived Stress Scale* from Cohen which includes 10 items to measure work stress, the *Social Support Scale* from Peeters, Buunk, and Schaufeli which includes 12 items to measure social support, and the *Job demand scale* Yener and Coskun's scale includes 17 items to measure job demands. Research shows that social support and job demands significantly influence job stress.

**Keywords:** Social Support; Job Demand; Work Stress; Generation Z Employees; Millennial Employees

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.469>

#### Rekomendasi mensitasi :

Pratama, Y., Hakim, A. R. & Maulidia, A. S. (2024), Dukungan Sosial dan *Job Demand* terhadap Stres Kerja pada Karyawan Gen Milenial dan Z. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 753-762.

## PENDAHULUAN

Pendahuluan Era digitalisasi yang membawa revolusi industri 4.0 telah mengubah berbagai bidang, menurut Herman (dalam Purba, 2021) menyatakan bahwa revolusi ini adalah era digital di mana semua bagian berkolaborasi dan berkomunikasi secara nyata tanpa batas ruang dan waktu, melalui teknologi informasi untuk menciptakan inovasi dan optimasi yang lebih efisien. Wijoyo dkk (2020) menambahkan bahwa revolusi industri 4.0 menuntut individu berpikir cepat, mendukung pola pikir kreatif, dan mengembangkan motivasi inovatif dalam kehidupan manusia dengan menggunakan teknologi. Teknologi revolusi industri 4.0 membawa inovasi yang menantang pekerja untuk beradaptasi dengan teknologi yang berkembang dengan cepat, di Kabupaten Karawang terdapat banyak kawasan industri dengan berbagai sektor.

Saat ini, Karawang adalah kota industri yang memiliki berbagai area yang berfokus pada industri. Data yang dihimpun Fakta Jabar dari Disnakertrans Karawang hingga 2018, terdapat 13.756.358 hektar lahan dialokasikan untuk industri, Kawasan industri di Karawang termasuk Kujang, Indotaisei, Mandala Putra, KIIC, Suryacipta, dan KIM, data dari Disnakertrans Karawang menunjukkan bahwa hingga 2018, ada 1.762 pabrik yang beroperasi di kabupaten tersebut, dengan rincian sebanyak 269 PMDN, 638 PMA, dan 58 Joint Venture (knic.co.id, 2019).

Menurut Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Karawang Ahmad Suroto mengatakan Adapun jumlah perusahaan manufaktur di Karawang sejak 2020 hingga saat ini sebanyak 954 pabrik.

Jumlah yang beroperasi sebanyak 800 pabrik dan 154 pabrik berhenti beroperasi (Farhan, 2022). Menurut Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Karawang Dedi Achdiat mengatakan Industri manufaktur yang berinvestasi akan lebih mengutamakan teknologi robot dan hanya sedikit menggunakan tenaga kerja manusia (Suryowati, 2019)

Pemanfaatan teknologi revolusi industri 4.0 memungkinkan akses pembukuan dan produksi industri kapan saja melalui internet. Wijoyo dkk (2020) menyebutkan perkembangan teknologi Augmented Reality (AR), yang menggabungkan objek maya dengan lingkungan nyata secara real-time. Di Indonesia, AR digunakan dalam industri manufaktur seperti PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) untuk mengontrol kondisi mesin. Selain itu, menurut data yang dihimpun dari perusahaan penyedia layanan virtual office HiveFive sebanyak 170 ribu unit dan 2 juta orang yang menggunakan layanan virtual office di Indonesia (hivefive, 2022).

Menteri Perindustrian Airlangga Hartanto (Kominfo, 2019) menyatakan bahwa industri otomotif menggunakan robotik dan IoT dalam produksi, serta teknologi 5G menggantikan forklift dengan robot. Akibatnya, ada risiko pengurangan pekerja di sektor-sektor yang mengadopsi teknologi ini, dan pekerja yang bertahan harus cepat beradaptasi dengan teknologi yang berkembang. Kemajuan teknologi di era 4.0 meningkatkan persaingan antar perusahaan. Sharif (dalam Purba, 2021) menyatakan bahwa bisnis harus mengelola teknologi untuk menciptakan keunggulan bersaing. Perusahaan berlomba-lomba

mengadopsi teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan pemasaran, dan perubahan teknologi yang cepat juga mengubah tugas di semua bidang pekerjaan. Menurut Purba (2021), revolusi industri 4.0 mengubah berbagai sektor, mengurangi kebutuhan pekerja karena mesin dan teknologi. Hal ini meningkatkan pemutusan hubungan kerja, menyebabkan ketidakpastian tugas, dan menuntut adaptasi cepat. Banyak pekerja merasa kehilangan kendali atas pekerjaan mereka, yang meningkatkan beban kerja dan perasaan tidak mampu mengatasi tugas.

Menurut Wijoyo (2020), generasi Z adalah orang-orang yang lahir antara tahun 1996 dan 2010, dan milenial adalah orang-orang yang lahir antara tahun 1981 dan 1995. Mereka mendominasi dunia kerja saat ini. Bagi karyawan, terutama bagi Gen Z dan milenial, beban kerja berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketidakseimbangan. Menurut perusahaan lembaga survei ipsos diperoleh sebanyak 22% milenial dan 24% generasi Z mengalami stres hingga berdampak tidak dapat bekerja (Ridwan, 2023). Menurut lembaga survei Deloitte, kesehatan mental kedua generasi ini sering dipengaruhi oleh prospek karir, gaji, dan kondisi kerja, (Santika, 2023). Generasi Z dan milenial menghadapi tantangan tambahan karena revolusi industri 4.0, yang menambah kesulitan dalam mengelola waktu, komunikasi, dan beban kerja yang berlebihan, hal ini menyebabkan kedua generasi ini mengalami stres kerja.

Beehr dan Newman (Widhyastuti, 2020) mengidentifikasi berbagai gejala stres kerja, termasuk gejala psikologis dan fisiologis. Gejala psikologis yang mungkin

terjadi antara lain kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, frustrasi, marah, dendam, mudah tersinggung, hiperaktif, keterikatan emosional, penarikan diri dari pergaulan, depresi, komunikasi tidak efektif, perasaan terisolasi, antara lain perasaan terasing, bosan, kelelahan, dan kesehatan mental, penurunan kinerja mental, kehilangan konsentrasi, spontanitas, kreativitas, dan penurunan rasa percaya diri.

Di sisi lain, menurut Beehr dan Newman (Widhyastuti, 2020) gejala fisiologis yang mungkin terjadi antara lain peningkatan detak jantung dan tekanan darah, risiko penyakit kardiovaskular, peningkatan pelepasan hormon stres seperti adrenalin dan norepinefrin, masalah perut, peningkatan frekuensi cedera dan kecelakaan, termasuk hal-hal seperti kelelahan fisik. Risiko penyakit kardiovaskular antara lain sindrom kelelahan kronis, penyakit pernapasan, kelainan kulit, sakit kepala, nyeri punggung, ketegangan otot, gangguan tidur, dan melemahnya sistem imun tubuh sehingga meningkatkan risiko kanker.

Stres adalah suatu kondisi psikologis dan fisik yang bermanifestasi sebagai reaksi fisik dan emosional yang dapat mengganggu dan merusak. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Stres dapat mempengaruhi produktivitas dengan meningkatkan detak jantung, kelelahan fisik, sakit kepala, gangguan tidur, dan dehidrasi (Pertiwi et al.,2020). Stres kerja menurut Neehr dan Newman (dalam Asih, 2018) diartikan sebagai suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antara seseorang dengan pekerjaannya, yang dirasakan oleh seseorang sebagai suatu perubahan yang

mengharuskannya harus melepaskan fungsi normalnya. Karasek (dalam Meiliana, 2020) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang bersifat kuantitatif, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dan kecepatan yang diperlukan untuk menyelesaikannya, yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang.

Menurut Cohen (1983) Stres didefinisikan sebagai tekanan dari lingkungan yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi kurangnya kendali, pekerjaan karyawan dapat menyebabkan stres kerja. Menurut Cohen (2983), stres memiliki tiga dimensi: *unpredictability*, *uncontrollability*, dan *overloaded*. *Unpredictability* adalah perasaan tidak berdaya dan putus asa yang dirasakan seseorang ketika mereka tidak mampu memprediksi situasi yang akan terjadi dalam kehidupan mereka, seperti situasi yang muncul secara tiba-tiba. *Uncontrollability* adalah perasaan tidak mampu mengendalikan tuntutan dari sumber eksternal atau lingkungan. Namun, *overload* adalah ketika seseorang mengalami tekanan pikiran yang berlebihan.

Pekerja gen z dan milenial memiliki stres kerja yang tinggi hal ini ditinjau dari hasil pra penelitian yang disebar kepada pekerja di karawang dengan kategori populasi gen z dan milenial secara random, diperoleh data dari 53 responden sebesar 94% responden masuk ke dalam kategori stres kerja, hal ini ditinjau dari jawaban responden yang merasa tidak berdaya dengan tugas dalam pekerjaannya, ketidakpastian terkait tugas dalam

pekerjaannya, adaptasi perubahan sistem kerja dan jumlah tugas atau beban kerja yang banyak. Kemudian faktor-faktor stres kerja menurut Saleh (Widhiastuti, 2020) berpendapat bahwa faktor memengaruhi terjadinya stres kerja yaitu tekanan beban kerja, tempat dan waktu yang ketat, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial. Selain itu, Moorhead dan Griffin (Widhiastuti, 2020) yang menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang memengaruhi terjadinya stres kerja yaitu diantaranya tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan peran.

Dukungan manajerial merupakan salah satu aspek dukungan sosial, dukungan sosial menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja. Penelitian sebelumnya, Fajrin (2019) menemukan korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja di instansi pemerintah, Sari dan Dalimunthe (2023) menemukan korelasi yang sama pada karyawan CV Buana Pilar Mandiri. Selain itu, studi Afwina (2019) menemukan bahwa ada hubungan antara stres kerja dan dukungan sosial pada dokter residen di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik.

Sasmita (dalam Rustika, 2015) menjelaskan dukungan sosial sebagai bantuan yang diberikan oleh kelompok sebaya yang membuat seseorang merasa diperhatikan, dicintai, dan dihargai sebagai anggota kelompok sosial tersebut. Sarafino (dalam Romandhoni, 2015) menyatakan bahwa dukungan sosial biasanya mengacu pada perasaan nyaman, perhatian, peningkatan harga diri, atau bantuan yang diberikan oleh seseorang atau kelompok. Sedangkan, menurut Hupeey dan Foote (dalam Hidayati, 2023) Dukungan sosial yaitu sebagai sumber daya sosial yang

dapat membantu individu dalam menghadapi kejadian yang menekan. Dukungan sosial juga diartikan sebagai suatu pola interaksi yang positif atau perilaku menolong yang diberikan pada individu yang membutuhkan dukungan.

Sedangkan menurut Zimet (1988) menyatakan bahwa dukungan sosial didefinisikan sebagai persepsi/penilaian individu terhadap tingkat dukungan sosial yang mereka percayai ada di sekitar mereka atau sejauh mana merasa didukung oleh orang-orang sekitar dalam kehidupan sehari-hari. Namun, menurut Schaufeli dkk (1995), dukungan sosial adalah interaksi sosial yang terdiri dari persahabatan, bantuan, perhatian, dan informasi yang diberikan oleh anggota jaringan sosial seseorang.

Berdasarkan teori Schaufeli dkk (1995), dukungan sosial memiliki tiga aspek yaitu, rekan kerja, atasan, dan keluarga. Dukungan dari rekan kerja mencakup interaksi sosial dan bantuan yang diberikan oleh kolega di tempat kerja, dukungan dari atasan melibatkan interaksi antara karyawan dan manajer atau supervisor yang memberikan arahan, bantuan, dan pengakuan, dan dukungan dari keluarga melibatkan bantuan dan interaksi dari anggota keluarga yang dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan individu di luar konteks kerja.

Menurut salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja, tuntutan tugas yang identik sama dengan *job demand*. Penelitian sebelumnya Jayanti (2019) menemukan adanya hubungan antara *job demand* terhadap stres kerja pada pekerja proyek pembangunan Gedung Dinas Kesehatan dan Gedung Parkir Pandanaran

Semarang, kemudian Ningrat (2022) menemukan adanya hubungan antara *job demand* terhadap stres kerja pada satuan anggota polisi.

Nahrgang (dalam Ningrat, 2022) mengatakan bahwa *job demand* termasuk tugas fisik dan mental. Sedangkan menurut Demerouti (dalam Ningrat, 2022) menjelaskan bahwa *job demand* merupakan suatu keadaan individu yang merasakan adanya beban pekerjaan dengan presentasi waktu tertentu yang diberikan oleh Perusahaan. Menurut Bakker (2016) *job demand* merupakan tuntutan yang dialami oleh karyawan dan yang ditinjau dari tuntutan pekerjaan. *Job demand* menurut Ramadhani & Hadi (2018) merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan atau dipenuhi. Sedangkan, menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (dalam Wulan, 2016) menyatakan bahwa *job demand* adalah aspek fisik, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisiologis dan psikologi. Namun, Gibson (dalam Oktariana, 2017) menjelaskan *job demand* sebagai beban kerja yang terlalu banyak dan tidak cukup waktu untuk menyelesaikannya.

Menurut Yener & Coskun (dalam Jazilah, 2020), *job demand* terdiri dari serangkaian tuntutan pekerjaan utama yang dihadapi oleh karyawan, seperti konflik peran, ambiguitas peran, stres, tekanan pekerjaan, dan pekerjaan yang tidak tuntas. Untuk dimensi *job demand*, menurut Yener & Coskun (dalam Jazilah, 2020), dibagi menjadi tiga dimensi:

ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan pekerjaan.

Ambiguitas peran dihasilkan dari informasi yang tidak memadai serta kejelasan yang menghilang dari suatu posisi pekerjaan tertentu yang kemudian mengakibatkan karyawan mengalami kehilangan keyakinan mengenai perannya, tidak yakin akan tujuan dari pekerjaannya bahkan tidak yakin juga terhadap tanggung jawabnya, kemudian konflik peran berangkat dari adanya harapan berkaitan dengan pekerjaan yang berbenturan dengan dengan harapan dari pekerjaan lain sehingga mengalami konflik. Bagi karyawan, konflik peran memiliki dampak yang nyata terlepas apakah konflik yang terjadi tersebut bersumber dari kebijakan perusahaan ataukah dari individu lainnya. Konflik peran yang dialami karyawan di perusahaan akan menyebabkan timbulkan situasi yang tidak menyenangkan dan memiliki kesan yang serba salah atau dalam kondisi terombang ambing. Kemudian kelebihan pekerjaan yaitu pekerjaan yang dilakukan terasa lebih lama karena dikejar waktu, istirahat kurang dan menyebabkan tenaga serta daya tahan tubuh menurun jadi lebih mudah lelah.

## METODE PENELITIAN

Seperti yang dijelaskan oleh Azwar (2017), penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti bahwa analisis data difokuskan pada hasil pengukuran dan pengolahan data dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini melibatkan karyawan Gen Z (17-23 tahun) dan milenial (24-39 tahun), yang sudah menikah atau belum menikah. Karena populasi gen milenial dan Z di

Karawang tidak diketahui, sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 100 orang.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, skala Perceived Stress Scale dari Cohen (dalam Pristiawati, 2021) untuk mengukur stres kerja yang mencakup 10 item dengan Likert 0-4, skala Social Support Scale dari Schaufeli dkk (1995) untuk mengukur dukungan sosial yang mencakup 12 item dengan Likert 1-5, dan skala Job demand Scale dari Yener dan Coskun (2013) untuk mengukur job demand yang mencakup 17 item dengan Likert 1-5.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, akan dipaparkan temuan-temuan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh dukungan sosial dan job demand terhadap tingkat stres kerja pada karyawan dari generasi Milenial dan Z, analisis dilakukan berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laku-laki	108	57%
Perempuan	82	43%
Usia		
17-23 tahun	76	40%
24-39 tahun	114	60%
Status		
Belum menikah	85	45%
Sudah menikah	105	55%

Berdasarkan data tabel 1, didapat karakteristik responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 108 responden dan dengan persentase 57%. Kemudian responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 82 responden dan dengan persentase 43%, untuk usia didominasi oleh gen milenial (24-39 tahun) dengan jumlah 114

responden dan dengan persentase 60%, kemudian gen z (17-23 tahun) dengan jumlah 76 responden dan dengan persentase 40%. Kemudian responden dengan status didominasi oleh status sudah menikah dengan jumlah 105 responden dan dengan persentase 55%, kemudian jumlah status responden yang belum menikah sebanyak 85 responden.

Tabel 2. Kategorisasi Responden

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
<b>Dukungan Sosial</b>		
Tinggi	31	18,4
Sedang	124	65,3
Rendah	35	16,3
Total	190	100
<b>Job Demand</b>		
Tinggi	16	13,7
Sedang	148	77,9
Rendah	26	8,4
Total	190	100
<b>Stres Kerja</b>		
Tinggi	44	18,9
Sedang	110	57,9
Rendah	36	23,2
Total	190	100

Berdasarkan data tabel 2, maka dapat diketahui rata-rata frekuensi responden variabel dukungan sosial menunjukkan bahwa responden memiliki dukungan sosial yang sedang, hal ini dapat dibuktikan dari 124 responden berada pada kategori sedang dengan persentase 65,3%, dan 31 responden berada pada kategori tinggi

Kemudian 35 responden berada pada kategori rendah. Frekuensi rata-rata responden variabel *job demand* menunjukkan bahwa responden memiliki job demand yang sedang, hal ini dibuktikan dari 148 responden berada pada kategori sedang dengan persentase 77,9%, dan 16 responden berapada pada kategori tinggi serta 26 responden berada pada kategori rendah. Frekuensi rata-rata responden variabel stres kerja menunjukkan bahwa responden memiliki stres kerja yang sedang, hal ini dapat dibuktikan dengan

110 responden berada pada kategori sedang dengan persentase 57,9% dan 44 responden berada pada kategori tinggi serta 36 responden berada pada kategori rendah.

Selanjutnya diketahui bahwa data *Zscore Unstandardized Residual* dari ketiga variabel tersebut dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200, hal ini menandakan bahwa data dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji regresi berganda

Model	Mean Square	F	Sig.
Regression	84.693	5.635	.004
Residual	15.030		

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai Sig, < 0,05 maka hipotesis diterima, artinya dukungan sosial (X1) dan job demand (X2) secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja (Y) .

Tabel 5. Coefficients

Model	t	Sig.
X1	2.532	.014
X2	2.251	.026

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai Sig. X1 < 0,05 maka ada pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y artinya hipotesis perngaruh dukungan sosial terhadap stres kerja diterima. Kemudian berdasarkan nilai Sig.X2 < 0,05 maka ada pengaruh variabel X2 terhadap Y, artinya hipotesis pengaruh job demand terhadap stres kerja diterima. Variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial (sendiri-sendiri).

Tabel 6. Koefisien determinasi

Model	Adjist R Square
X1	.026
X2	.019

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai *Adjusted R Square* dari X1 .026 artinya variabel X1 memiliki kontribusi sebesar 2,6% terhadap variabel Y. Selanjutnya untuk nilai *Adjusted R Square* dari X2 0.19

artinya variabel X2 memiliki kontribusi 1,9% terhadap variabel Y.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa dukungan sosial dan *job demand* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada pekerja generasi milenial dan Z di Karawang. Dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja, atasan, dan keluarga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja. Temuan ini konsisten dengan teori dari Sasmita (dalam Rustika, 2015), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis, sehingga individu merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai sebagai bagian dari kelompok sosial. Sarafino (dalam Romandhoni, 2015) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial biasanya mengacu pada perasaan nyaman, perhatian, peningkatan harga diri, atau bantuan yang diterima seseorang dari individu atau kelompok lain.

Penelitian sebelumnya oleh Fajrin (2019) menunjukkan adanya korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja di instansi pemerintah. Temuan ini juga didukung oleh Sari dan Dalimunthe (2023), yang menemukan hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan di CV. Buana Pilar Mandiri, serta oleh Afwina (2019), yang menemukan bahwa dukungan sosial berkaitan dengan tingkat stres kerja pada dokter residen di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik.

Dukungan sosial yang memadai dapat membantu pekerja mengatasi stres yang mereka alami di tempat kerja. Dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sementara dukungan dari atasan dapat memberikan rasa aman dan kepastian

dalam pekerjaan. Dukungan dari keluarga juga sangat penting untuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

*Job demand* juga menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, hal ini sejalan dengan teori dari Nahrgang (dalam Ningrat, 2022), yang menjelaskan bahwa *job demand* mencakup beban tugas yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis. Gibson (dalam Oktariana, 2017) juga menjelaskan bahwa *job demand* sebagai beban kerja yang berlebihan yang tidak cukup waktu dalam menyelesaikannya. Yener & Coskun (dalam Jazilah, 2020) menambahkan bahwa *job demand* mencakup ambiguitas peran, konflik peran, stres, tekanan pekerjaan, dan pekerjaan yang tidak tuntas.

Penelitian ini menemukan bahwa pekerja generasi milenial dan Z di Karawang mengalami tingkat *job demand* yang sedang dan beberapa tinggi. Hal ini mencerminkan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, ambiguitas peran, dan konflik peran yang sering dialami oleh pekerja di era revolusi industri 4.0. Pekerja harus menghadapi perubahan cepat dalam teknologi dan sistem kerja, yang menambah tekanan dan beban kerja mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan sosial dan *job demand* secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja. Ini berarti bahwa kedua variabel ini saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja.

## **SIMPULAN**

Dukungan sosial dan *job demand* berpengaruh signifikan terhadap stres

kerja pada pekerja generasi milenial dan Z di Karawang. Faktor-faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, karakteristik pribadi, dan aspek organisasional perlu dipertimbangkan dalam memahami stres kerja secara lebih komprehensif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini memberikan gambaran penting, namun keterbatasan dalam cakupan skala bisa menyebabkan pengaruh variabel bebas yang diteliti tampak lebih kecil dari yang sebenarnya.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi perusahaan dan manajer sumber daya manusia. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja melalui program-program pelatihan dan pengembangan untuk atasan dan rekan kerja, menciptakan budaya kerja yang suportif, serta menyediakan layanan konseling bagi karyawan. Kedua, perusahaan perlu mengelola job demand dengan lebih baik melalui penataan ulang tugas, penyesuaian beban kerja, dan penentuan prioritas yang jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2019,06 Maret). Kota Industri Karawang merupakan yang Terbesar di Indonesia. Knic.co.id dari <https://www.knic.co.id/id/kota-industri-karawang-merupakan-yang-terbesar-di-indonesia>
- Admin. (2022,12 Juni). Tren virtual office, kantornya karyawan zaman now. Hivefive.co.id. dari <https://hivefive.co.id/tren-virtual-office-kantornya-karyawan-zaman>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H. & Dewi, Rusmalia. (2018). Stress kerja. Semarang: Semarang Uniwersity Press
- Azwar, S. (2015). Penyusunan skala psikologi edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. (2016). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Coskun, O. & Yener, M. (2013). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *Social and Behavioral Sciences*. 99, 896-876
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983) *A global measure of perceived stress*. *Journal of Health and Social Behavior*.24(4). 385-396
- Dalimunthe, H. A. & Sari, S, M. (2023). Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja karyawan di cv. buana pilar mandiri. *Jurnal Magister Psikologi*, 5(1)
- Fajrin, M, K. (2019). Hubungan antara internal locus of control dan dukungan sosial dengan stress kerja pada instansi pemerintahan kabupaten banjar, *Psikosains*. 14(2), 67-81
- Farhan, F. & Putri, S. (2022, 24 Juni). Disperindag: 2 tahun terakhir, tak ada perusahaan hengkang dari karawang. Kompas.com. dari <https://bandung.kompas.com/read/2022/06/24/225723778/disperindag-2-tahun-terakhir-tak-ada-perusahaan-hengkang-dari-karawang>
- Hastuti, L, E, D. & Hadi, C. (2022). Hubungan job insecurity dan perceived stress karyawan swasta. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*. 2(1), 502-511
- Hidayati, L., Amanda, R. & Samara, S. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif pada siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. 1(3), 177-185
- Jayanti, S., Zavanya, E. & Ekawati, M. (2019). Hubungan *job demand, job control*, dan usia dengan stres kerja pada pekerja konstruksi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 7(4), 54-60
- Jazilah, B. (2020). Analisis pengaruh *job demand* terhadap *work engagement* melalui *burnout*. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*. 8(1), 1038-1049
- Meiliana. (2020). *Psychological capital* dan stres kerja pada karyawan di pt. mn. *Jurnal Psibernetika*. 13(1), 9-19
- Ningrat, Q, S., & Mulyana, O, P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stress kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 9(3), 99-108
- Oktariana, A, N. (2017). Pengaruh job demand pada burnout dengan job resource dan personal resource sebagai pemoderasi: studi pada pt kusumaputra santosa karanganyar. *Jurnal Riset Psikologi*. 2(3), 54-5
- Pertiwi, J., Igiyany, P. D., & Yuliasari, H. (2020). Stres Kerja Tenaga Rekam Medis Di Era Pandemi Covid -19. *SIKESNas*. 1(1), 53-60
- Pristiarawati, M., Prameswari, A & Hartanti. (2021). Pelatihan resiliensi untuk menurunkan perceived stress selama masa pandemi covid-19. *Psychocentrum Review*. 3(2), 218-226
- Purba, N., Yahya. & Nurbati. (2021). Revolusi industri 4.0: peran teknologi dalam eksistensi

- penguasaan bisnis dan implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*
- Ramadhani, Y. N., & Hadi, C. (2018). Pengaruh job demands - resources terhadap employee engagement pada staff account officer pt. x wilayah Jombang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. 7(2301-7090), 1-15
- Ridwan. (2023, 1 Oktober) Gen z paling banyak alami stres dibandingkan generasi lainnya. DataIndonesia.id. dari <https://dataindonesia.id/kesehatan/detail/gen-z-paling-banyak-alami-stres-dibandingkan-generasi-lainnya>
- Romandhoni, C, L., Asmony, T. & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di kota mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*. 3(2), 125-145
- Romandhoni, C, L., Asmony, T. & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di kota mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*. 3(2), 125-145
- Rustika, I, M. & Sasmita, I, A, G, H, D. (2015). Peran efikasi diri dan dukungan sosial teman sebaya terhadap penyesuaian diri mahasiswa tahun pertama program studi pendidikan dokter fakultas kedokteran unvirsitas udayana. *Jurnal Psikologi Undayana*. 2(2), 280-289
- Rustika, I, M. & Sasmita, I, A, G, H, D. (2015). Peran efikasi diri dan dukungan sosial teman sebaya terhadap penyesuaian diri mahasiswa tahun pertama program studi pendidikan dokter fakultas kedokteran unvirsitas udayana. *Jurnal Psikologi Undayana*. 2
- Santika. (2023, 20 April). Ternyata ini alasan gen z dan milenial bisa betah di tempat kerjanya. Databoks.katadata.co.id. dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/04/20/ternyata-ini-alasan-gen-z-dan-milenial-bisa-betah-di-tempat-kerjanya#:~:text=Maka%2C%20kondisi%20tempat%20kerja%2C%20bisa,Z%20meninggalkan%20tempat%20kerja%20mereka>
- Schaufeli Peeters, M.C.W., Buunk, B.P., & Schaufeli, W.B. (1995). Social interactions, stressful events and negative affect at work: A micro-analytic approach. *European Journal of Social Psychology*. 25, 391-401
- Suryowati, E. (2019, 26 November). Perusahaan di karawang lebih memilih robot daripada tenaga manusia. Jawapos.com. dari <https://www.jawapos.com/ekonomi/01245478/perusahaan-di-karawang-lebih-memilih-robot-daripada-tenaga-manusia>
- Widhiastuti, H., Asih, G, Y. & Kurniawan, Y. (2020). Mengelola stress pada pekerjaan yang beresiko tinggi. Semarang: Universitas Semarang Press
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A, L. & Santamoko, R. (2020). Generasi z & revolusi industri 4.0. Jawa Tengah: CV. Pena Persada
- Wulan, D, K. & Putri, M. (2016). Job demands dan workplace well-being pada guru sekolah luar biasa negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 5(1), 28-38
- Zimet, D, G. (1988). *The multidimensional scale of perceived sosial support*. *Journal Of Personality*.52(1). 30-41