

STUDI META ANALISIS: STRES KERJA DAN KINERJA GEN Z

Michael Yulian Feno¹⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

*Penulis korespondensi: michaelyulian.feno@unisayogya.ac.id

ABSTRAK

Gen z menghadapi era digital dengan persaingan kinerja semakin ketat yang mengakibatkan stres. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menguji korelasi antara stres kerja dengan kinerja menunjukkan hasil signifikansi dan hubungan yang variatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji konsistensi hubungan anatar stres kerja dengan kinerja gen z. penelitian ini menggunakan metode meta-analisis yang dilakukan pada lima studi primer dengan mencantumkan informasi statistik niali r dan N yang dipublikasikan dari tahun 2019 – 2024. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja gen z. Hubungan stres kerja dan kinerja gen z pada kategori rendah.

Kata-kata kunci: Gen Z, Kinerja, Meta Analisis, Stres Kerja

ABSTRACT

Gen z faces the digital era with increasingly tight performance competition that causes stress. Various studies have been conducted to test the correlation between work stress and performance showing significant results and varying relationships. This study aims to test the consistency of the relationship between work stress and gen z performance. This study uses a meta-analysis method conducted on five primary studies by including statistical information on r and N values published from 2019 - 2024. The results of the study show a negative relationship between work stress and gen z performance. The relationship between work stress and gen z performance is in the low category.

Keywords: Gen Z, Meta Analysis, Performance, Work Stress

Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi para pekerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga organisasi dapat menghadapi tantangan. Kinerja yang baik dapat diukur saat para pekerja mampu merealisasikan visi dan misi organisasi sesuai dengan tujuan bersama (Huseno, 2016). kinerja dapat disebut dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Silas, 2019). Nurudin (2020) menyatakan bahwa kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Secara singkat, kinerja dapat diartikan hasil kerja atau perilaku kerja (Robbins & Judge, 2019).

Era digital persaingan kinerja semakin ketat, maka dari itu para pekerja perlu mengembangkan potensi diri dan kekuatan daya juang. Saat ini para pekerja sudah dipenuhi oleh generasi z atau yang sering disebut gen z. Gen z saat ini sering terjebak dalam lingkungan kerja yang serba cepat dengan tuntutan untuk terus terhubung secara online dan bekerja dengan produktivitas tinggi. Hal itu disebut sebagai *digital native* di mana gen z berkembang bersama kecanggihan teknologi dan keterbukaan internet (Sakitri, 2020). Tantangan ini dapat menyebabkan tekanan mental dan emosional yang signifikan, yang berpotensi menghambat kinerja serta kesejahteraan pekerja gen z (Budiman & Tan, 2022). Tahun 2023 sekitar 12.000 pekerja di seluruh dunia, 91% dari pekerja usia 18 sampai 24 tahun mengalami stres, dibandingkan dengan rata-rata 84% (Zulfikar, 2023).

Pekerja gen z lebih rentan mengalami konflik kerja dan stres kerja (Mahardika et al., 2022). Stres kerja yang dialami oleh gen z akan berdampak terhadap semangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Meta analisis stres kerja dan kinerja secara umum dari 19 studi primer menyatakan bahwa memiliki hubungan negatif (Aulia, 2017). Sedangkan meta analisis dari 15 studi primer Nadzif & Yudiarso (2021) stres kerja kurang berkorelasi secara langsung dengan kinerja. Meta analisis Widhiastuti (2002) dari 17 studi primer terdapat hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja. Selain itu, meta analisis dari 14 studi menunjukkan ada hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja (Hapsari, 2020). Sementara itu dari literature review 5 studi mengenai gen z terdapat 3 studi menyatakan hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja (Permana et al., 2024; Hendratmoko, & Mutiawati, E. V, 2024; Saraswati, F, & Indiyati, D, 2022), sedangkan 2 studi menyatakan hubungan positif (Santoso, S. R., & Saputra, F. E, 2024; Yumiko, 2024).

Perbedaan hasil penelitian antara stres kerja dan kinerja yang telah dilakukan. Penelitian ini mencoba mengkaji ulang hubungan antara stres kerja dan kinerja yang berfokus pada generasi z dengan pendekatan meta analisis. Studi meta analisis untuk mengkaji konsistensi korelasi antar variabel (Sugiyanto, 2006). Pada penelitian ini mengkaji hasil studi sebelumnya terkait stres kerja dengan

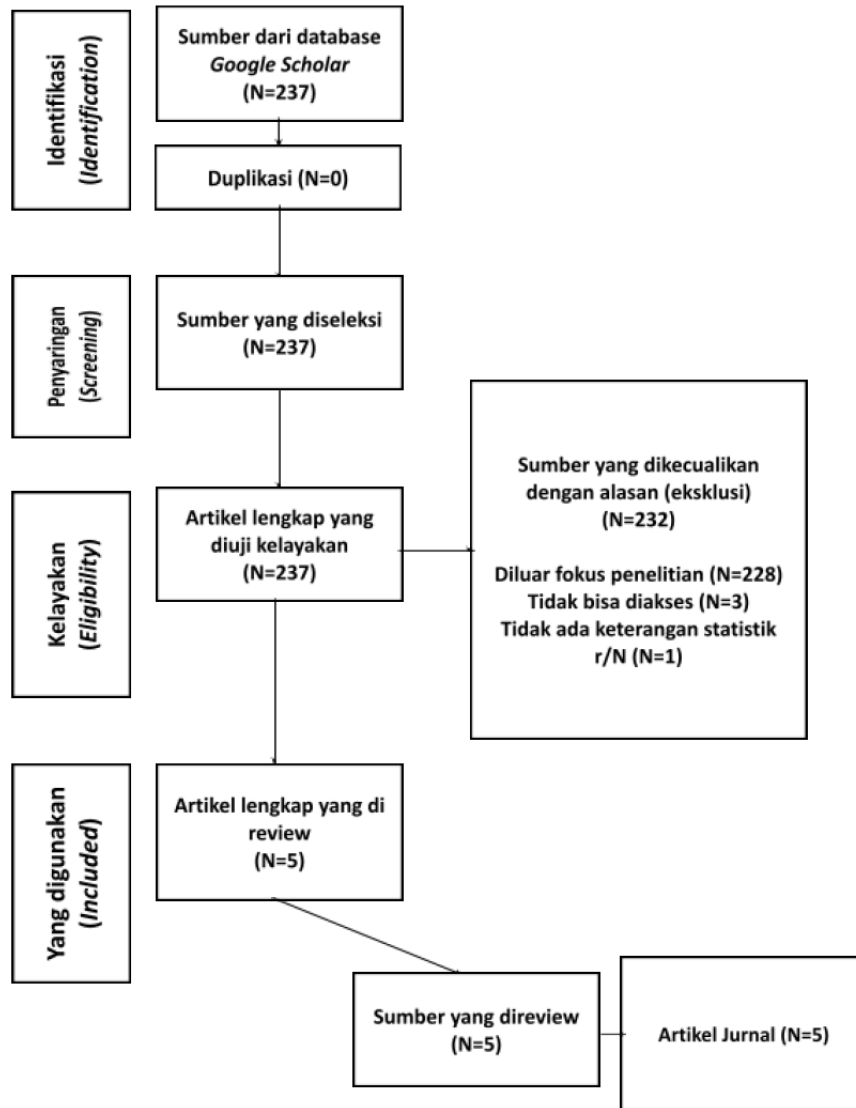
kinerja genz, apakah kedua variabel tersebut secara konsisten berkaitan dan berhubungan secara negatif.

Metode

Penelitian menggunakan metode meta analisis, berbentuk sintesa berdasarkan studi primer untuk membangun pola hubungan yang dapat menghasilkan dasar pengembangan topik yang diteliti (Card, 2012). Meta analisis bertujuan mengintegrasikan dan mengevaluasi beberapa studi primer dalam melihat hubungan antar topik serta mengidentifikasi suatu permasalahan antar topik. Hasil statistik dapat digunakan untuk meringkas data, memberikan gambaran kuantitatif dari berbagai studi penelitian dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya (Moordiningsih, 2009). Penelitian meta analisis ini bertujuan untuk mencari korelasi antar variabel dengan meta analisis korelasi.

Prosedur meta analisis dalam penelitian ini yaitu (1) Penelusuran basis data Pustaka secara online dengan kata kunci “stres kerja”, “kinerja”, “*work stress*”, “*performance*” dan “gen z”. (2) Menyeleksi kumpulan beberapa studi yang ditemukan berdasarkan kriteria inklusi publikasi tahun 2019 – 2024, berbahasa Indonesia dan Inggris, penelitian dilakukan di Indonesia dan studi primer dengan mencantumkan informasi statistik jumlah subjek (N) serta nilai korelasi antar variabel (r). (3) Uji konsistensi korelasi berdasarkan hasil uji heterogenitas dengan acuan I^2 setara dengan 75% maka mengindikasikan heterogenitas tinggi, jika I^2 setara dengan 50% maka mengindikasikan heterogenitas sedang sedangkan I^2 setara dengan 25% maka mengindikasikan heterogenitas rendah (Higgins & Thompson, 2002).

Tabel 1. Diagram Prisma



Hasil

Tabel 2. Tabulasi Data Penelitian

| Tahun | Peneliti | Judul | Korelasi | N |
|-------|---------------------------------|--|----------|-----|
| 2024 | Permana, I., et al | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar | -0.153 | 150 |
| 2024 | Santoso, S. R., & Saputra, F. E | Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Gen Z di Bandar Lampung | 0.406 | 160 |
| 2024 | Yumiko | Stres Kerja, Efikasi Diri dan Keseimbangan Kehidupan Bekerja dalam Pengatuhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesenjangan Usia Sebagai Variabel Moderasi | 0.176 | 309 |
| 2024 | Hendratmoko, & Mutiawati, E. V | <i>The Significant Impact of Workplace Environment on Gen Z Performance in Indonesia</i> | -0.036 | 100 |
| 2022 | Saraswati, F, & | <i>The Influence of Non-Physical Work</i> | -0.488 | 150 |

Indiyati, D

Environment and Work Stress on Job Performance of Gen Z in Indoneisa

Uji Heterogenitas

Tabel 2. Uji Heterogenitas

Heterogeneity Statistics

| Tau | Tau² | I² | H² | R² | df | Q | p |
|------------|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------|----------|----------|
| 0.354 | 0.125 (SE= 0.0931) | 95.34% | 21.437 | . | 4.000 | 83.911 | < .001 |

Berdasarkan hasil uji heterogenitas, pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $Q \geq df$ ($83.911 \geq 4.000$) dengan nilai $p < 0.05$, hal tersebut menunjukkan bahwa *heterogeny*, di mana nilai *effect size* yang berbeda sehingga menggunakan analisis *random-effect model* (Ratnawati et al., 2018). Heterogenitas yang didapatkan I² sebesar 95.34% pada ketegori tinggi (Higgins & Thompson, 2002).

Uji Konsistensi Korelasi

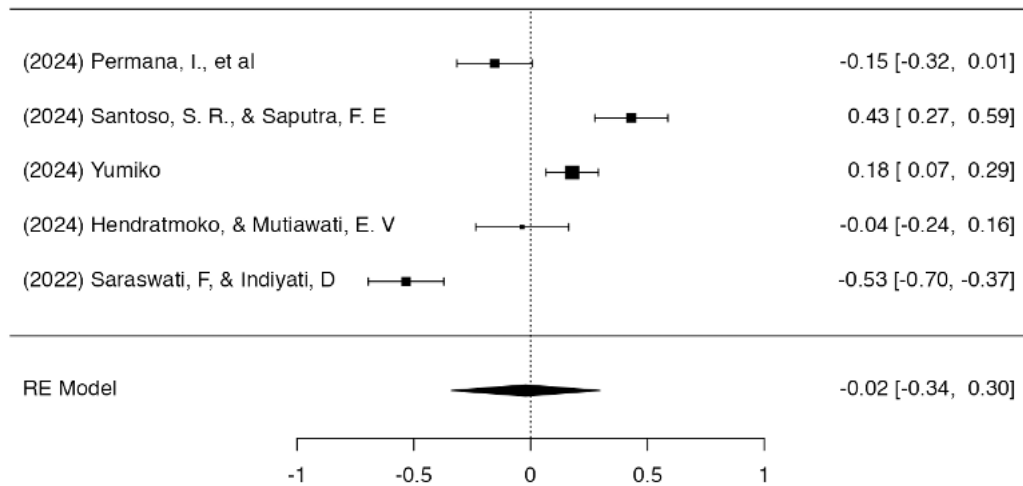
Tabel 3. Uji Konsistensi Korelasi Meta Analisis Stres Kerja dan Kinerja Gen Z

Random-Effects Model (k = 5)

| | Estimate | se | Z | p | CI Lower Bound | CI Upper Bound |
|-----------|-----------------|-----------|----------|----------|-----------------------|-----------------------|
| Intercept | -0.0215 | 0.162 | -0.133 | 0.894 | -0.340 | 0.297 |

Note. Tau² Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $p = 0.894$ ($p > 0.05$) dan nilai $r = -0.0215$ pada interval kepercayaan 95% dengan batas bawah sebesar -0.340 dan batas atas sebesar 0.297. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja gen z memiliki hubungan negatif sebesar -0.0215 pada ketegori sangat rendah (Guzeller & Celiker, 2020).



Gambar 1. Forest Plot

Uji Bias Publikasi

Tabel 3. Uji Bias Publikasi

| Publication Bias Assessment | | |
|------------------------------------|--------|-------|
| Test Name | value | p |
| Fail-Safe N | 0.000 | 0.467 |
| Begg and Mazumdar Rank Correlation | -0.316 | 0.448 |
| Egger's Regression | -0.525 | 0.600 |
| Trim and Fill Number of Studies | 0.000 | . |

Note. Fail-safe N Calculation Using the Rosenthal Approach

Uji publikasi bias di atas menunjukkan bahwa *egger regression* diperoleh nilai $p = 0.600$ ($p > 0.05$), hal tersebut dapat diartikan bahwa penelitian meta analisis stress kerja dan kinerja gen z bebas dari bias data (Retnawati et al., 2018).

Pembahasan

Studi meta analisis yang telah dilakukan pada lima studi primer terkait stres kerja dan kinerja gen z memperoleh hasil korelasi yang rendah sebesar -0.0215, di mana hal tersebut menunjukkan bahwa peran stres kerja pada kinerja gen z cenderung rendah serta hubungan stres kerja dan kinerja gen z tidak signifikan ($p = 0.894 > 0.05$). Hasil meta analisis menunjukkan hubungan negatif, semakin rendah stres kerja maka kinerja gen z akan baik atau tinggi. Stres kerja yang berlebihan dirasakan oleh gen z akan berdampak negatif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres pekerja gen z di perusahaan maka secara

otomatis akan menurunkan kinerja (Permana et al., 2024). Agar kinerja gen z tetap optimal perlu menekan tingkat stres di lingkungan kerja (Karim, 2022; Widiyanti, 2022; Wirya et al., 2020).

Hasil penelitian ini dapat sebagai acuan dalam menghadapi pekerja gen z agar tetap optimal memiliki kinerja baik, di mana kinerja yang baik akan memberikan dampak yang positif untuk perusahaan dalam mencapai tujuan, visi dan misi (Robbins & Judge, 2019). Penelitian ini juga melakukan uji analisis publikasi. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat bias publikasi, artinya hasil kajian meta analisis stres kerja dan kinerja gen z terbebas dari bias data, sehingga penelitian ini akurat dan terbebas dari bias data penelitian.

Stres kerja suatu kondisi keadaan di tempat kerja yang berinteraksi secara berlebihan dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Beban kerja yang ditanggung oleh gen z menjadi salah satu penyebab utama yang mempengaruhi tingkat stres kerja. Selain itu, tinggkat kontrol yang dimiliki oleh gen z sangat berperan penting dalam mengelola stres kerja (Budiman & Tan, 2022; Pandey, 2020), di mana generasi z yang memiliki kemampuan kontrol diri yang baik akan berdampak terhadap kinerja yang optimal (Yumiko, 2024). Kontrol stres yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal (Permana, I., et al., 2024; Hendratmoko, & Mutiawati, E. V, 2024; Saraswati, F, & Indiyati, D, 2022). Kinerja yang optimal akan menghasilkan produktivitas yang baik, sehingga perusahaan mampu menciptakan tujuan yang efisien (Robbins & Judge, 2019).

Kesimpulan

Hasil kajian meta analisis menunjukkan hubungan negatif pada kategori rendah antara stres kerja dengan kinerja generasi z. Penelitian meta analisis ini akurat dan terbebas dari bias data penelitian, karena uji bias publikasi menunjukkan terbebas dari bias data. Meta analisis yang dilakukan mengungkap hubungan negatif yang tidak signifikan antara stres kerja dengan kinerja gen z, artinya pengaruh stres kerja terhadap turunya kinerja gen z cenderung rendah. Kinerja gen z dapat dioptimalkan dengan menekan tingkat stres di lingkungan kerja (Karim, 2022; Widiyanti, 2022; Wirya et al., 2020).

Daftar Pustaka

- Aulia. (2017). Stres kerja dan kinerja: Meta analisis. *Humanitas*, 13(2), 95 – 111
- Budiman, Y., & Tan, P. H. (2022). The influence of job stress, job satisfaction & organizational commitment towards turnover intention for millenals and generation z employees in internet companies in indonesia. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2438 – 2443
- Card, N. T. (2012). *Applied meta-analysis for social science re-search*. Guilford Press.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hapsari, I. N. (2020). Meta analisis hubungan antara stres kerja (job stress) dan kepuasan kerja (job statisfaction). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2). 114 – 118
- Hendratmoko., Mutiawati, E. V. (2024). The significant impact of workplace environment on gen z performance in Indonesia, *Jurnal Manajemen*, 13(1), 28 – 41
- Higgins, J. P. T., & Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 21(11), 1539–1558. <https://doi.org/10.1002/sim.1186>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja pegawai*. MNC Publishing.
- Karim, K. (2022). The effect of work stress on employee performance. *Asean Internasional Journal Of Business*. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>.
- Moordiningsih. (2009). Psychology of voice: A meta-analytic review aplikasi dalam keadilan proses pelayanan dan kebijakan publik. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 06(1), 1–11.
- Nadzif, M. L., & Yudiarso, A. (2021). Studi meta-analisis: Hubungan anatara stres kerja dan kinerja karyawan, *Jurnal Diversita*, 7(1), 43 – 52
- Nurdin, M. (2020). Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin. *Seminar Nasional Sistem Informasi*.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: An assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Science*, 7(5), 124 – 135
- Permana, I. M, et al. (2024). Pengaruh beban kerja, stress kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan gen z di Kota Denpasar, *Jurnal EMAS*, 5(2), 68 – 88
- Retnawati, H., Apino, E., Hasan, K., Rizqa, D., & Anazifa, D. (2018). *Pengantar analisis meta*. Parama Publishing.
- Sakitri, G. (2020). *Selamat Datang Gen Z. Sang Penggerak Inovasi*.

- Santoso, S. R., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pekerja gen z di Bandar Lampung, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 208 – 218
- Saraswati, F. (2022). The influence of non-physical work environment and work stress on job performance of gen z in Indonesia, *IEOM Society International*, 3, 3302 – 3314
- Silas, B., Adolfini, Lumintang, G. (2019). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Sugiyanto. (2006). *Meta analisis: Bahan perkuliahan metode kuantitatif*. Fakultas Psikologi UGM
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., Putri. A. (2022). The effect of work family conflict, job stress, and job satisfaction on employee performance. *Dinasti Internasional Journal Of Digital Business Management*, E ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1>.
- Widhiastuti, H. (2002). Studi meta-analisis tentang hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 1, 28 – 42
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 2(1)
- Yumiko, (2024). Stres kerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi, 8(2), 430 – 442
- Zulfikar, F. (2023, Februari 18). Dari gaji hingga tekanan atasan, Gen z jadi kaum paling stress di tempat kerja?. *DetikEdu*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6575433/dari-gaji-hingga-tekanan-atasan-gen-z-jadi-kaum-paling-stres-di-tempat-kerja>