

Generasi Z di Dunia Kerja: Analisis Beban Kerja Overload dan Perilaku Prokrastinasi terhadap Stres Kerja Karyawan

Putri Fatima Azzahra
Universitas Pembangunan Jaya

Article Info	ABSTRAK
<i>Article history:</i> Received Agustus, 2025 Revised Agustus, 2025 Accepted Agustus, 2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam antara beban kerja yang berlebihan, kebiasaan menunda pekerjaan (prokrastinasi), dan tingkat stres kerja pada karyawan dari Generasi Z. Generasi ini dikenal menginginkan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, namun sering kali lebih mudah merasa tertekan di tempat kerja. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif, menggunakan wawancara mendalam terhadap sepuluh karyawan Generasi Z dari berbagai bidang pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak menjadi salah satu alasan utama mengapa mereka menunda pekerjaan, yang kemudian menimbulkan stres. Faktor lain yang berkaitan adalah tidak jelasnya tugas yang diberikan, atasan yang terlalu dominan, serta rasa takut dikritik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang membahas kaitan antara beban kerja berlebih, prokrastinasi dan stres kerja. Walaupun beberapa responden sudah mencoba mengatur waktu dengan metode seperti daftar tugas (to-do list) dan teknik Pomodoro, cara ini belum sepenuhnya efektif mengurangi tekanan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan target yang realistis, dan membangun komunikasi yang terbuka agar karyawan Generasi Z tetap produktif dan sehat secara mental.
<i>Kata Kunci:</i> Generasi Z Prokrastinasi, Beban kerja, Stres kerja, Manajemen waktu	
<i>Keywords:</i> Generation Z Procrastination, Workload, Work stress, Time management	
	ABSTRACT Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam antara beban kerja yang berlebihan, kebiasaan menunda pekerjaan (prokrastinasi), dan tingkat stres kerja pada karyawan dari Generasi Z. Generasi ini dikenal menginginkan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, namun sering kali lebih mudah merasa tertekan di tempat kerja. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif, menggunakan wawancara mendalam terhadap sepuluh karyawan Generasi Z dari berbagai bidang pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak menjadi salah satu alasan utama mengapa mereka menunda pekerjaan, yang kemudian menimbulkan stres. Faktor lain yang berkaitan adalah tidak jelasnya tugas yang diberikan, atasan yang terlalu dominan, serta rasa takut dikritik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang membahas kaitan antara beban kerja berlebih, prokrastinasi dan stres kerja. Walaupun beberapa responden sudah mencoba mengatur waktu dengan metode seperti daftar tugas (to-do list) dan teknik Pomodoro, cara ini belum sepenuhnya efektif mengurangi tekanan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan target yang realistis, dan

membangun komunikasi yang terbuka agar karyawan Generasi Z tetap produktif dan sehat secara mental.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Putri Fatima Azzahra

Institution: Universitas Pembangunan Jaya

Email: putrifazhrr11@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan dapat mendukung organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang terlihat dalam setiap organisasi. Perusahaan tidak akan dapat bertahan apabila perusahaan tersebut tidak memiliki karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Sebab, jika karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal yang paling penting, tapi menjadi beban buat perusahaan, seperti karyawan yang bekerja memiliki perilaku prokrastinasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengutamakan karyawannya, hal ini tidak lepas dari dukungan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, sering ditemukan adanya keberagaman usia kerja yang mencakup Generasi Baby Boomers, Generasi X, Milenial, hingga Generasi Z.

Generasi Z, yang saat ini menjadi mayoritas di dunia kerja, memiliki motivasi kuat dalam merencanakan karier serta berperan aktif dalam memberikan kontribusi positif di lingkungan perusahaan. Dengan kecakapan tinggi dalam penggunaan teknologi digital, mereka cenderung memilih bekerja di perusahaan startup yang sejalan dengan kemampuan dan minat mereka. Menurut Staglin (2022), Generasi Z memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja saat ini. Mereka menginginkan fleksibilitas dalam pengaturan kerja, keselarasan nilai dengan perusahaan, penghasilan yang lebih besar, serta perhatian lebih terhadap kesehatan mental. Generasi ini juga cenderung aktif mencari peluang baru untuk memenuhi harapan-harapan tersebut. Perbedaan antara harapan mereka dan kondisi nyata di tempat kerja sering kali menimbulkan stress kerja, yang bahkan dapat mendorong mereka untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya terutama karyawan generasi Z. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu beban kerja dan kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan keduanya secara seimbang. Jika terdapat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, salah satu dampak yang mungkin timbul adalah meningkatnya perilaku penundaan pekerjaan atau prokrastinasi di kalangan karyawan (Hapsari & Budiani, 2019).

Prokrastinasi adalah suatu bentuk perilaku di mana individu secara sengaja menunda penyelesaian tugas atau pekerjaan yang seharusnya segera dilakukan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ferrari. (1995) pada penelitian Huda, I. N., Sari, M. T., & Purwaningrum, E. K. (2024), perilaku ini dipengaruhi oleh empat aspek utama, yakni penundaan, keterlambatan, adanya kesenjangan antara niat dan tindakan, serta kecenderungan untuk mengalihkan fokus ke aktivitas lain. Prokrastinasi bukanlah perilaku yang terbatas pada kalangan pekerja saja, tetapi juga dapat dialami oleh anak-anak, mahasiswa, hingga orang dewasa, terutama mereka yang memiliki

kecenderungan untuk menunda. Meningkatnya perilaku ini dalam kehidupan sehari-hari sering kali dipicu oleh banyaknya permasalahan yang dihadapi secara bersamaan, sehingga membuat individu kewalahan dan sulit menyelesaikannya sekaligus. Oleh karena itu, menunda dianggap sebagai mekanisme umum yang digunakan untuk menghadapi tekanan dari berbagai prioritas yang harus diselesaikan. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) pada penelitian Huda, I. N., Sari, M. T., & Purwaningrum, E. K. (2024) adapun dampak prokrastinasi dapat menghambat kemajuan perusahaan, karena pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu yang singkat pada faktanya selesai dalam waktu yang melebihi target. Penundaan tersebut menyebabkan kemajuan perusahaan yang tertunda, sehingga memerlukan korelasi karyawan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Perilaku prokrastinasi juga dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja. Tingkat beban kerja ini berbanding lurus dengan prokrastinasi, di mana semakin besar beban kerja yang dirasakan, maka kecenderungan untuk menunda pekerjaan pun semakin tinggi. Sebaliknya, jika beban kerja terasa ringan, maka kecenderungan untuk melakukan prokrastinasi pun akan lebih rendah. Fransiska dan Tupti (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan aktivitas atau tugas yang terlalu banyak sehingga dapat memicu ketegangan dalam diri individu. Sementara itu, menurut Suwatno dalam Sitompul & Simamora (2021:143), beban kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan tugas yang perlu diselesaikan oleh suatu jabatan atau bagian dalam organisasi secara terstruktur dan sistematis, dengan memanfaatkan teknik-teknik manajemen tertentu dalam kurun waktu tertentu, guna memperoleh gambaran mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja unit tersebut. Secara umum, beban kerja dapat dipahami sebagai tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja atau work overload yang diberikan oleh perusahaan diyakini berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai. Beban kerja ini mencakup aspek fisik maupun mental. Stres merupakan kondisi tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan saat menghadapi tugas-tugas pekerjaan, yang dapat berdampak pada ketidakstabilan emosi, perasaan gelisah, kecenderungan untuk menyendiri, dan kesulitan tidur. Menurut Terry dan John dalam Salmawati (2014), stres kerja terbagi ke dalam tiga dimensi utama, yaitu:

- 1) Gejala psikologis, seperti rasa bingung, kecemasan, ketegangan, sensitivitas berlebih, mudah marah, merasa bosan, ketidakpuasan, tekanan emosional, kecenderungan memendam perasaan, kesulitan berkonsentrasi, serta komunikasi yang tidak berjalan dengan baik.
- 2) Gejala fisik, meliputi peningkatan detak jantung dan tekanan darah, peningkatan sekresi hormon adrenalin dan nonadrenalin, gangguan pada lambung, pernapasan, dan sistem kardiovaskuler, sakit kepala, migrain, berkeringat berlebihan, serta mudah merasa lelah secara fisik.
- 3) Gejala perilaku, seperti penurunan kinerja dan produktivitas, kecenderungan untuk menghindari pekerjaan, sikap agresif, hilangnya nafsu makan, peningkatan konsumsi alkohol, hingga munculnya tindakan sabotase.

Stres yang dialami oleh Generasi Z telah menjadi topik yang semakin banyak dibahas dalam beberapa tahun belakangan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres pada Generasi Z cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya (The American Psychological Association (APA), 2018; Rindu et al., 2024; Deloitte, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja yang berlebihan (work overload) dan perilaku menunda pekerjaan (prokrastinasi) terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Generasi Z. Generasi ini dikenal memiliki cara tersendiri dalam menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja saat ini. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kecenderungan menunda pekerjaan serta tingginya beban kerja dapat menjadi faktor pemicu stres, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya menciptakan strategi manajemen yang lebih efektif dan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan Generasi Z.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana keterkaitan antara beban kerja berlebihan (*work overload*) dan perilaku prokrastinasi dengan tingkat stres kerja pada karyawan Generasi Z, dengan mengacu pada beragam teori sebagai landasan analisis.

2.1 *Beban kerja (work overload)*

Beban kerja merujuk pada situasi ketika seorang karyawan menerima tugas yang melebihi batas waktu, tenaga, atau kemampuannya, sehingga dapat menimbulkan tekanan baik secara mental maupun fisik (Satrini et al., 2017). Berdasarkan Job Demand-Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007), beban kerja dikategorikan sebagai *job demands*, yaitu tuntutan pekerjaan yang menguras energi dan berpotensi menimbulkan dampak negatif apabila tidak ditopang oleh sumber daya kerja yang memadai. Dalam lingkungan kerja yang melibatkan Generasi Z, beban kerja yang berlebihan kerap menjadi pemicu munculnya stres, terlebih ketika mereka belum memiliki pengalaman profesional yang cukup atau kurang mendapatkan dukungan dari organisasi. Menurut (Ali et al., 2022) beberapa indikator yang mempengaruhi beban kerja diantaranya sebagai berikut: (1) Kondisi pekerjaan; (2) Target kerja; (3) Waktu kerja; (4) Tekanan kerja. Riset terkini juga menunjukkan bahwa tingginya beban kerja tidak hanya memperbesar kemungkinan terjadinya stres, tetapi juga mendorong perilaku prokrastinasi, khususnya pada karyawan muda yang kesulitan dalam mengelola beban dan menetapkan skala prioritas (Putri, 2024). Jika tidak diantisipasi, hal ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja, peningkatan penundaan tugas, serta berkembangnya stres kerja secara berkepanjangan di lingkungan organisasi.

2.2 *Prokrastinasi*

Prokrastinasi kerja merupakan perilaku di mana seseorang secara sadar menunda penyelesaian tugas, meskipun mengetahui bahwa tindakan tersebut dapat berdampak buruk pada kinerja dan produktivitas (Sofyanty, 2020). Menurut Temporal Motivation Theory (TMT) oleh Steel (2007), perilaku ini dipengaruhi oleh rendahnya harapan terhadap keberhasilan tugas, nilai tugas yang dianggap rendah, dan kecenderungan memilih kepuasan jangka pendek. Sementara itu, Theory of Planned Behavior (TPB) dalam buku yang dikemukakan Ajzen, I. (2005) menjelaskan bahwa kecenderungan untuk menunda pekerjaan dipengaruhi oleh sikap individu terhadap tindakan tersebut, tekanan sosial, dan persepsi terhadap kendali pribadi. Dalam konteks Generasi Z di dunia kerja, prokrastinasi kerap terjadi karena tekanan beban kerja yang berlebihan, stres yang tidak terkelola, serta keterpaparan terhadap distraksi digital seperti *cyberloafing* (Malau, 2022). Adapun indikator dari perilaku ini meliputi keterlambatan dalam memulai atau menyelesaikan tugas, lambannya penyelesaian pekerjaan, serta ketidaksesuaian antara rencana kerja dan pelaksanaannya. Jika tidak ditangani secara efektif, prokrastinasi dapat menjadi pemicu meningkatnya stres kerja dan menurunnya performa organisasi.

2.3 *Stres kerja*

Menurut Vanchapo (2020), definisi stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapi. Teori Stres Kerja Kognitif-Lazarian (*Cognitive-Mediational Theory of Stress*) yang dikembangkan oleh Richard S. Lazarus pada tahun 1966. Teori ini menekankan bahwa stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh situasi objektif, tetapi juga oleh penilaian kognitif individu terhadap situasi tersebut. Bagi Generasi Z, sumber stres kerja tidak hanya terbatas pada volume tugas yang tinggi, tetapi juga pada ketidakjelasan peran, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta ekspektasi pencapaian yang cepat. Tanda-tanda stres kerja mencakup kelelahan secara emosional, gangguan fokus, meningkatnya konflik sosial di lingkungan kerja, penurunan semangat kerja, serta gejala fisik seperti sakit kepala dan gangguan tidur (Mangkunegara, 2017; Hidrawan, 2023). Temuan terbaru mengungkapkan bahwa stres pada karyawan Generasi Z semakin diperparah oleh pengaruh distraksi digital dan kurangnya kemampuan mengelola tekanan (Yakuputri, 2024). Jika tidak ditangani secara tepat, stres kerja dapat mengakibatkan penurunan

produktivitas, peningkatan risiko kelelahan kronis (burnout), dan menurunnya loyalitas terhadap organisasi. Menurut Afandi (2021), terdapat lima sumber utama stres kerja. Pertama, tuntutan tugas, yaitu stres yang timbul akibat kondisi kerja, tata kerja, dan lokasi fisik pekerjaan. Kedua, tuntutan peran, yaitu tekanan yang muncul karena peran tertentu yang harus dijalankan dalam organisasi. Ketiga, tuntutan antarpribadi, yaitu stres yang berasal dari interaksi dengan rekan kerja atau karyawan lain. Keempat, struktur organisasi, yang mencerminkan kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. Terakhir, kepemimpinan organisasi, yaitu gaya manajemen yang diterapkan yang dapat menciptakan iklim kerja penuh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam pengalaman dan pandangan karyawan Generasi Z terkait beban kerja berlebihan, kebiasaan menunda pekerjaan (prokrastinasi), dan stres kerja yang mereka alami di lingkungan kerja. Subjek penelitian terdiri dari 10 karyawan berusia 21–26 tahun dari berbagai divisi pekerjaan dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun yang dipilih secara purposive karena memenuhi kriteria responden. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pertanyaan terbuka yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu kebiasaan menunda tugas, beban kerja yang dirasakan, dan gejala stres kerja. Penelitian ini juga menggunakan skala likert, Skala Likert ini, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017) dalam bukunya Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, digunakan untuk mengukur sikap atau pandangan responden terhadap pernyataan yang disampaikan, dengan lima pilihan jawaban mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Melalui pendekatan ini, data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dapat dikonversikan ke dalam bentuk angka guna mempermudah analisis. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti melakukan member checking dengan mengonfirmasi kembali makna jawaban kepada responden. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara utuh dan akurat kondisi yang dialami oleh karyawan Generasi Z terkait tekanan dan tantangan di dunia kerja.

Tabel 3.1 Profil Responden

Nama Informan	Usia	Lama Bekerja	Posisi/ Divisi
ML	25 Tahun	2 tahun	Accounting
TT	22 Tahun	3 tahun	Marketing
AR	24 Tahun	2 tahun	Administrasi
GH	25 Tahun	4 tahun	Financing
RA	23 Tahun	1 Tahun	HR
YN	24 Tahun	3 Tahun	Administrasi
HB	22 Tahun	2 Tahun	Purchasing
LO	24 Tahun	3 Tahun	Administrasi
RD	26 Tahun	5 Tahun	Accounting
TF	21 Tahun	3 Tahun	Finance

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan beberapa hal penting yang menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dan kebiasaan menunda pekerjaan saling berkaitan dan bisa menyebabkan stres pada karyawan Generasi Z. Secara keseluruhan, peneliti dapat menggambarkan hasil wawancara dengan partisipan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Persentase (%) Pencapaian skala 4

Tingkat Pencapaian	Kualifikasi
90% - 100%	Sangat Baik

75% - 89%	Baik
65% - 74%	Cukup
55% - 64%	Kurang
0 - 54%	Sangat Kurang

Tabel 4.2 Persentase (%) Beban Kerja Overload

No	Aspek Yang Dinilai	Skor				
		1	2	3	4	5
1.	Merasa stres atau kewalahan ketika bekerja dalam situasi yang tidak kondusif.		10%		20%	70%
2.	Target kerja yang terlalu tinggi membuat menunda pekerjaan.	10%	30%			60%
3.	Tekanan dari target kerja membuat stres dan kehilangan fokus dalam bekerja.	30%			10%	60%
4.	Memiliki strategi khusus dalam mengelola waktu kerja agar tidak terjadi penundaan tugas.					100%

Berdasarkan keempat indikator tentang beban kerja, terlihat bahwa tiga di antaranya (indikator 1, 2, dan 3) memiliki persentase tertinggi pada skor 4, yaitu 70%, 60%, dan 60%. Artinya, sebagian besar responden merasa kewalahan dengan tekanan kerja, suasana kerja yang tidak nyaman, dan target yang terlalu tinggi. Sementara itu, pada indikator ke-4, semua responden (100%) mengaku sudah memiliki cara khusus untuk mengatur waktu kerja mereka. Namun kenyataannya, mereka masih sering menunda pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka sudah mencoba mengelola waktu dengan baik, beban kerja yang terlalu berat tetap memengaruhi kinerja mereka secara negatif. Dari sudut pandang manajemen, kondisi ini harus diperhatikan agar beban kerja yang diberikan bisa seimbang dengan kemampuan setiap karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berat menjadi salah satu alasan utama munculnya stres dan menurunnya fokus kerja di kalangan generasi Z. Sebagian besar responden merasa stres atau kewalahan ketika harus bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman. Hal ini didukung oleh responden (GH, 22 tahun) yang menyampaikan, "saya cukup sering merasa stres atau kewalahan saat bekerja dalam kondisi yang tidak kondusif. Misalnya, ketika lingkungan kerja terlalu bising, tidak ada dukungan dari rekan kerja, atau ketika sistem kerja tidak berjalan dengan baik. Hal-hal seperti ini membuat saya sulit untuk berkonsentrasi dan akhirnya memperlambat proses kerja" Selain itu, 60% responden mengaku sering menunda pekerjaan karena target yang diberikan terlalu tinggi dan 60% lainnya merasa sulit berkonsentrasi karena tekanan untuk mencapai target tertentu.

Hal yang patut diperhatikan adalah semua responden mengatakan bahwa mereka sebenarnya sudah memiliki strategi tersendiri untuk mengatur waktu kerja agar tidak menunda-nunda tugas. Salah satu responden (AR, 24 tahun) mengatakan, "jika kerjaan numpuk, biasanya saya atur ulang prioritas, bikin list tugas berdasarkan urgensi, dan mulai dari yang paling gampang dulu biar otak nggak ke-lock. kadang saya juga atur timer kerja." Namun, kenyataannya strategi tersebut belum cukup efektif dalam mengatasi tekanan akibat beban kerja yang berlebihan. Hal ini sejalan dengan temuan dalam jurnal "Pengaruh Beban Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu" oleh Lestari & Arini (2024) yang

menyatakan bahwa manajemen waktu memang berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, namun beban kerja yang tinggi justru berdampak negatif. Dengan demikian, meskipun manajemen waktu penting dan mendukung produktivitas, efektivitas kerja tetap akan menurun apabila beban kerja tidak diimbangi atau dikendalikan dengan baik parafrasekan dengan bahasa yang mudah dimengerti

Di sisi lain, ada juga responden yang menganggap tekanan kerja sebagai tantangan positif dan justru menjadi pemicu semangat, menunjukkan bahwa setiap individu memiliki daya tahan dan motivasi yang berbeda. Seperti yang disampaikan pada responden (HD,25) “Saya tidak merasa bahwa target kerja yang tinggi membuat saya cenderung menunda pekerjaan. Justru, saya melihat target yang menantang sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat”. Hal ini diperkuat oleh jurnal “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta” oleh Gabriela Kartika Y.S.A dan Sri Haryani (2018) yang menyatakan bahwa stres tidak selalu membawa dampak buruk, karena dalam beberapa kasus bisa memberikan pengaruh positif seperti meningkatkan motivasi, memicu ide-ide kreatif, dan membangkitkan semangat dalam bekerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja dengan baik tanpa mengalami penurunan dalam hasil kerjanya

Maka dari itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memicu stres dan prokrastinasi, terutama jika tidak didukung oleh lingkungan dan sistem kerja yang baik, namun individu dengan motivasi tinggi cenderung mampu menjadikan tekanan sebagai dorongan untuk tetap produktif.

Tabel 4.3 Persentase (%) Perilaku Prokrastinasi Generasi Z

No	Aspek Yang Dinilai	Skor				
		1	2	3	4	5
1.	Perilaku menunda untuk memulai tugas meskipun tenggat waktu sudah ditentukan.		30%		30%	40%
2.	Mampu mengatur waktu kerja dengan baik sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu.	30%	30%			40%
3.	Kecepatan kerja menurun akibat beban kerja yang berlebihan (overload)		10%		30%	60%
4.	Rencana kerja sering tidak berjalan sesuai target karena tertunda atau berubah di tengah jalan.		20%		20%	60%

Dari keempat indikator yang diteliti, terdapat tiga indikator yang menunjukkan kecenderungan kuat terhadap perilaku suka menunda-nunda pekerjaan atau prokrastinasi. Hal ini terlihat dari banyaknya responden yang memberikan skor tinggi, yaitu pada skor 3 dan 4. Pada indikator 1, sebanyak 40% responden memberi skor 3. Pada indikator 3, sebanyak 60% responden memberi skor 4. Pada indikator 4, juga sebanyak 60% responden memberi skor 4. Data ini menunjukkan bahwa generasi Z cenderung lebih sering menunda pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Kondisi ini tentu perlu menjadi perhatian khusus dalam mengelola karyawan muda, terutama dalam hal pembentukan disiplin kerja dan manajemen waktu yang lebih baik.

Dari hasil analisis terhadap empat indikator perilaku menunda pekerjaan (prokrastinasi), terlihat bahwa sebagian besar karyawan dari Generasi Z sering menunda tugas, terutama ketika mereka merasa tempat kerja tidak memberikan dukungan yang cukup. Hal ini biasanya terjadi saat pekerjaan terlalu banyak atau saat rencana kerja berubah secara tiba-tiba. Jadi, prokrastinasi ini

bukan karena mereka malas, tetapi lebih karena kondisi kerja yang membuat mereka merasa kewalahan dan bingung harus memulai dari mana. Salah satu responden, ML (25), menyampaikan bahwa, "Saya menyadari bahwa multitasking dalam kondisi overload justru tidak efektif dan membuat kualitas pekerjaan juga bisa menurun." Pernyataan ini menggambarkan bahwa ketika seseorang dipaksa menyelesaikan banyak pekerjaan sekaligus dalam waktu yang sama, hasilnya justru menjadi tidak maksimal. Pernyataan ini juga didukung oleh, responden TT (23) yang menyampaikan bahwa "adanya perubahan prioritas dari atasan atau manajemen, yang membuat sebagian pekerjaan harus ditunda atau bahkan diubah arah pengerjaannya." Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Humaira Rizq Mu'adzah (2022) dengan judul "Hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara" yang menemukan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunda pekerjaan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara stres kerja dan perilaku menunda pekerjaan mencapai 83%. Dengan demikian, kebiasaan menunda pekerjaan pada Generasi Z umumnya muncul sebagai reaksi terhadap tekanan kerja yang tinggi. Mereka bukan tidak mau bekerja, tetapi merasa terbebani dan kesulitan mengatur tugas yang menumpuk.

Tabel 4.4 Persentase (%) Stres Kerja Generasi Z

No	Aspek Yang Dinilai	Skor				
		1	2	3	4	5
1.	Saat menghadapi banyak tekanan, Generasi Z cenderung menurunkan performa kerja atau menunda penyelesaian tugas.	10%			20%	70%
2.	Lingkungan fisik kerja yang tidak nyaman memengaruhi fokus dan meningkatkan kecenderungan untuk menunda tugas..		10%		30%	60%
3.	Ketidaktahuan tentang tanggung jawab dalam pekerjaan meningkatkan beban kerja dan perilaku menunda-nunda yang mengakibatkan stres yang alami		20%			80%
4.	Gaya kepemimpinan atasan membuat merasa tertekan dan akhirnya menunda-nunda penyelesaian tugas.	30%			20%	50%
5.	Ketakutan terhadap kritik atau tekanan dari atasan membuat saya merasa stres saat menyelesaikan tugas	20%			10%	70%

Berdasarkan Tabel 4.4, lima indikator stres kerja, terlihat bahwa tiga di antaranya (indikator 1, 2, dan 3) memiliki persentase paling tinggi pada skor 5, yaitu 70%, 60%, dan 80%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar Generasi Z merasa stres atau kewalahan ketika harus menghadapi banyak tekanan di tempat kerja (indikator 1), bekerja di lingkungan yang tidak nyaman (indikator 2), atau tidak tahu jelas apa saja tugas dan tanggung jawab mereka (indikator 3). Sementara itu, pada indikator ke-4 dan ke-5 sebagian besar responden (50% dan 70%) juga mengaku merasa stres karena

cara atasan memimpin dan tekanan atau kritik dari atasan. Dari hasil ini bisa disimpulkan bahwa beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak jelasnya tugas, menjadikan kebiasaan menunda pekerjaan yang menyebabkan stres kerja di kalangan Generasi Z. Oleh karena itu, manajemen perlu lebih memperhatikan agar beban kerja sesuai dengan kemampuan setiap karyawan supaya produktivitas tetap terjaga.

Berdasarkan hasil diatas bahwa penyebab utama stres kerja pada Generasi Z berasal dari berbagai tekanan di lingkungan kerja. Tekanan ini termasuk cara atasan memimpin, ketidakjelasan tugas, dan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman. Sebagian besar responden merasa tertekan dan mengalami penurunan performa saat menghadapi banyak tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang tidak dikelola dengan baik bisa langsung mempengaruhi produktivitas mereka. Jaelani & Desiani (2019) menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan penyebab utama stres di tempat kerja.

Sebanyak 60% responden juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat mereka sulit fokus dan cenderung menunda pekerjaan. Selain itu, banyak responden merasa bingung karena tidak tahu dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawab mereka. Ketidakjelasan ini menimbulkan rasa tidak percaya diri, membuat mereka stres, dan akhirnya memilih untuk menunda pekerjaan.

Selain itu, cara karyawan berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja juga sangat berpengaruh terhadap tingkat stres mereka. Beberapa responden menyampaikan bahwa atasan yang terlalu kaku, sering menuntut, tapi tidak memberi petunjuk yang jelas justru membuat mereka semakin tertekan. Samura & Sitompul (2020) menyebutkan bahwa hubungan sosial yang buruk di tempat kerja merupakan penyebab paling kuat dari stres, karena konflik dan komunikasi yang tidak baik bisa membuat suasana kerja jadi tegang.

Namun begitu, tidak semua karyawan menganggap tekanan sebagai hal negatif. Ada juga yang justru merasa lebih termotivasi ketika diberi target atau tantangan yang besar. Inilah yang disebut eustress, yaitu stres yang berdampak positif. Misalnya, seorang responden (RA, 23) mengatakan, "Kalau dikasih target tinggi saya justru makin semangat, karena saya merasa tertantang untuk buktikan kemampuan saya." Tetapi, hanya sedikit responden yang mengalami jenis stres ini. Sebagian besar tetap merasakan stres negatif (distress) karena beban kerja dan tuntutan yang terlalu berat.

Maka dari itu, stres kerja pada Generasi Z berkaitan erat dengan beban kerja yang terlalu berat dan kebiasaan menunda pekerjaan. Hal ini tidak hanya dipengaruhi oleh banyaknya pekerjaan, tetapi juga karena kurangnya dukungan dari atasan, tidak jelasnya arahan, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jaelani & Desiani (2019) berjudul "Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV Amelia Batik" dan penelitian Samura & Sitompul (2020) dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan" yang menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan, kejelasan tugas, dan lingkungan kerja yang baik dalam mengurangi stres kerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan Gen Z, terlihat jelas bahwa ada kaitan erat antara beban kerja yang terlalu banyak, kebiasaan menunda pekerjaan (prokrastinasi), dan tingkat stres yang mereka rasakan. Sebagian besar dari mereka mengatakan bahwa saat tugas yang diberikan terlalu banyak, mereka jadi merasa kewalahan dan bingung harus mulai dari mana. Karena merasa tidak mampu menyelesaikan semuanya, mereka akhirnya cenderung menunda pekerjaan. Tapi, penundaan itu justru membuat tekanan makin besar dan stres pun bertambah. Seperti yang disampaikan oleh salah satu karyawan: (LO,24) "Menurut saya, ada hubungan yang cukup kuat. Kalau kerjaan terlalu banyak, saya jadi bingung harus mulai dari mana dan merasa nggak sanggup. Akhirnya saya malah menunda. Tapi saat waktu sudah mepet, malah makin stres." Ini menunjukkan bahwa terlalu banyak pekerjaan bisa membuat seseorang merasa tidak percaya diri, lalu memilih untuk menunda sebagai cara menghindar. Namun, hal ini justru memperburuk situasi karena pekerjaan jadi menumpuk dan makin menambah stres. Hal serupa juga disampaikan oleh responden lain: (RD,26) "Iya, saya sering merasa stres gara-gara ini. Tahu ada banyak tugas,

tapi saya malah menunda karena udah capek duluan. Nanti semuanya numpuk di akhir dan itu bikin stres banget. Apalagi kalau kerjaan datang terus tanpa henti, rasanya nggak sempat napas." Dari sini bisa disimpulkan bahwa prokrastinasi bukan sekadar kebiasaan malas, tapi lebih ke reaksi atas tekanan yang terlalu berat. Selain masalah pribadi, para karyawan Gen Z juga sadar bahwa perusahaan punya peran penting dalam membantu mengelola stres kerja. Walaupun beberapa perusahaan sudah memberikan fleksibilitas atau program kesejahteraan, kenyataannya belum banyak yang benar-benar menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas karyawan. Salah satu responden menyampaikan (TF,21) "Perusahaan udah mulai bikin program kayak jam kerja fleksibel atau sesi sharing, tapi menurut saya itu belum cukup. Kadang kerjaan tetap numpuk tanpa ada perubahan. Menurut saya, perusahaan bisa lebih aktif, misalnya dengan ngatur beban kerja yang masuk akal, kasih ruang untuk istirahat mental, atau pelatihan soal manajemen waktu dan stres."

Dari pernyataan tersebut, terlihat bahwa dukungan nyata dari perusahaan sangat dibutuhkan, bukan cuma sekadar formalitas. Tanpa itu, stres akibat kerja yang menumpuk dan kebiasaan menunda bisa makin parah, dan dalam jangka panjang bisa memengaruhi produktivitas serta kesehatan mental para karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa beban kerja yang berlebihan (work overload) dan perilaku prokrastinasi memiliki keterkaitan yang signifikan dalam memicu stres kerja pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini menemukan bahwa tekanan dari target yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, ketidakjelasan tugas, dan gaya kepemimpinan yang otoriter menjadi faktor utama yang menyebabkan karyawan merasa kewalahan hingga akhirnya menunda pekerjaan, sehingga dapat memperburuk stres yang dialami. Meskipun sebagian besar responden telah memiliki strategi pengelolaan waktu seperti penyusunan daftar tugas dan penggunaan teknik pomodoro, hal tersebut belum sepenuhnya efektif dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Namun demikian, tidak semua responden merespons tekanan secara negatif. Beberapa dari mereka justru menganggap tantangan dan target tinggi sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa respons terhadap stres dapat bervariasi tergantung pada persepsi dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, menetapkan beban kerja yang realistis, serta memperjelas peran dan komunikasi agar karyawan Generasi Z dapat bekerja secara produktif dan tetap sehat secara mental.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu selama proses penyusunan jurnal ini. Rasa terima kasih juga diberikan kepada semua informan karyawan Generasi Z yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi informasi, pandangan, dan pengalaman mereka. Semua masukan dan data yang diberikan sangat membantu dalam memahami lebih dalam tentang hubungan antara beban kerja yang berlebihan, kebiasaan menunda pekerjaan, dan stres di tempat kerja. Penulis berharap jurnal ini bisa menjadi bahan bacaan yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan ilmu, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku kerja generasi muda di dunia kerja saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nahrisah, E., Muhar, A. M., Miraza, Z., & Ramadani, F. (2021). Dampak Work Overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Keuangan)*, 1(3), 131–139
- [2] Sari, I., Suci, R. P., & Mas, N. (2023). Analisis Dampak Work Overload dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Memperhatikan Mediasi Work Stress (Studi Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya). *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 2(11)

- [3] Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4)
- [4] Sofyanty, D. (2020). Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1)
- [5] Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology (JSIP)*, 11(2)
- [6] Dewi, S. P., Susanti, M., Sufiyati, & Cokki. (2022). Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Burnout. *Faculty of Economics & Business, Tarumanagara University*
- [7] Haridas, E. F. (2020). Analisis Beban Kerja pada Karyawan Parkir PT Centerpark di Mall Tanjungpinang City Center (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang)
- [8] Dewinta, H. D., & Prasetiawan, H. (2022). Upaya Mengurangi Prokrastinasi Akademik Melalui Bimbingan Klasikal Model Problem Based Learning pada Siswa Kelas XI IPS 1 SMAN 7 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4)
- [9] Mahardhika, Y. (2018). Hubungan antara Kecanduan Game Online terhadap Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Yogyakarta (Skripsi, Universitas Islam Indonesia).
- [10] Muzni, A. I., Wibowo, A., & Sari, M. N. (2021). Pelaksanaan Layanan Bimbingan Klasikal dalam Mengatasi Perilaku Prokrastinasi Akademik. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 2(2).
- [11] Krisdiana, H., Iljas, J., Ayuningtyas, D., & Juliati, E. (2022). Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kelelahan Kerja di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi. *Jurnal Biostatistik, Kependudukan, dan Informatika Kesehatan*, 2(3).
- [12] Rahmadani, E. E. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta).
- [13] Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 792–804.
- [14] Muzni, A. I., & Utari, U. A. (2022). Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok menggunakan Teknik Sosiodrama terhadap Perilaku Disiplin. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 3(2).
- [15] Pratama, N. A., Sari, R. K., & Puspitorini, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 833–842.
- [16] Zulfa, M. F. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Tuscany Boutique Hotel Tangerang Selatan (Skripsi Sarjana, Universitas Pembangunan Jaya).