

PENGARUH *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU GENERASI Z

Abdullah Fahim¹, Wahyu Eko Pujiyanto²

^{1,2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

e-mail: 31422017.student@unusida.ac.id

Abstrak

Artikel Info

Sejarah Artikel:

Diterima: 30 Juni 2025

Selesai Revisi: 07 Juli 2025

Dipublikasi: Oktober 2025

Kata Kunci: *Kelelahan, stress kerja, kinerja individu, gen z.*

Dominasi gen Z di dunia kerja merupakan hal nyata yang perlu diperhatikan. Menurut data survey Gallup 2022 bahwa 68% pekerja gen Z merasa stres dan sekitar 34% merasa kelelahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan kriteria orang yang kelahiran setelah tahun 1997 hingga 2006. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan

mendistribusikan kuesioner langsung kepada gen z di Jawa Timur. Data dianalisis menggunakan alat statistik Smart PLS 4. Hasil peneltian ini menjelaskan jika burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami oleh individu Generasi Z, maka semakin menurun pula kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan dapat mengganggu produktivitas, motivasi, serta kinerja individu secara keseluruhan. Selanjutnya, tress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, semakin tinggi tingkar stress kerja yang dialami oleh Generasi Z, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Kata Kunci: *Kelelahan, stress kerja, kinerja individu, gen z.*

Abstract

The dominance of gen Z in the workforce is a real cause for concern. According to 2022 Gallup survey data, 68% of gen Z workers feel stressed and around 34% feel exhausted. This research uses a quantitative approach. The sampling technique in this study used purposive sampling with the criteria of people born after 1997 to 2006. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires directly to gen z in East Java. The data were analyzed using the Smart PLS 4 statistical tool. The results of this research explain that burnout has a negative and significant effect on individual performance. This means that the higher the level of fatigue experienced by Generation Z individuals, the lower their performance will be. This shows that prolonged physical and mental fatigue can interfere with productivity, motivation and overall individual performance. Furthermore, work stress has a negative and significant effect on individual performance. This means that the higher the level of work stress experienced by Generation Z, the lower the resulting performance.

Keywords: *Burnout, job stress, individual performance, gen z.*

PENDAHULUAN

Dominasi gen Z di dunia kerja merupakan hal nyata yang perlu diperhatikan (Ryan et al., 2022). Karakter yang dimiliki oleh gen Z membuat dunia bisnis atau organisasi menjadi lebih dinamis, contoh nyata bahwa gen Z sangat rapuh dari segi psikologis McKinsey & Company (2023). Menurut data survey Gallup 2022 bahwa 68% pekerja gen Z merasa stres dan sekitar 34% merasa kelelahan Pendell & Vander Helm (2022). Dalam studi Cigna International (2022), 91% pekerja gen Z mengalami stress dari total keseluruhan 84 persen, dan hampir semua 98% mengalami gejala kelelahan kerja. Di Indonesia, menurut sebuah studi oleh Alvar Research Institute, 40% Generasi Z merasa sangat stres dan kewalahan dibandingkan generasi sebelumnya (Syafei et al., 2023). Penyebab melemahnya kinerja gen Z yakni adanya beban kerja yang berlebih yang menyebabkan terjadinya burnout dan stress kerja (Indrawan et al., 2022). Faktor psikologis berperan penting dalam hal individual performance, dengan meneliti lebih lanjut mengenai fenomena ini dapat melihat kesejahteraan mental dapat meningkatkan kinerja individu gen Z dengan optimal (Wita Safitri et al., 2024).

Banyak penelitian yang menjelaskan kinerja individu dan variable lainnya. Penelitian (Nadhira Aghniya & Aulia, 2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan yang disebabkan oleh burnout dan stress kerja terhadap kinerja individu. Sejalan dengan apa yang dikatakan (Made Pradnya Dhaniswari, 2024) bahwa faktor kelelahan berdampak negatif terhadap menurunnya kinerja individu. Berbeda dengan Kabdiyono et al. (2024) menjelaskan jika kelelahan tidak selalu berdampak signifikan pada kinerja individu. Studi Ragil Anandita et al. (2025) menunjukkan jika tingginya stres kerja berdampak pada kinerja. Sedikit berbeda dengan studi Ermeila et al. (2025) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Tidak konsistennya dari hasil studi sebelumnya menunjukkan adanya kompleksitas dalam memahami kinerja individu.

Dalam konteks generasi Z, memahami tingkat stres dan kelelahan pada diri sendiri dapat mengendalikan kestabilan psikologis (Fhauzan & Ali, 2024). Hal itu dapat dilakukan dengan manajemen diri dengan baik untuk menjaga kestabilan emosi sehingga stres dan kelelahan tidak mempengaruhi kinerja. Namun, jika stres dan kelelahan tidak dikontrol dengan baik, maka akan berdampak pada mental psikologis dan akan mempengaruhi kinerja individu. Studi sebelumnya masih dirasa belum berhasil menganalisa lebih dalam individual performance yang spesifik dan praktis untuk mengatasi tantangan yang di hadapi oleh generasi Z atau Gen Z.

Mengadopsi perspektif teori Job-Demand Resources (JD-R) dari Bakker & Demerouti, (2007). Tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi menyebabkan stres dan burnout, namun ketersediaan sumber daya kerja seperti dukungan organisasi, peluang pengembangan dapat meningkatkan resiliensi psikologis Gen-Z (Putra et al., 2025). Resiliensi ini berguna sebagai pelindung terhadap stres kerja dan berkontribusi pada peningkatan kepuasan serta kinerja kerja (Rachel Tanuwidjaja et al., 2025). Keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja, terutama dalam konteks Gen-Z yang memiliki sifat dan kebutuhan yang berbeda, organisasi harus menyediakan sumber daya yang memadai untuk menyeimbangkan tuntutan kerja, sehingga Gen-Z dapat mencapai performa optimal (Putra et al., 2025). Teori ini telah terbukti secara empiris dalam menjelaskan mekanisme stres kerja dan burnout serta dampaknya terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya dengan memahami terkait individual performance. Penelitian ini secara empiris menguji individual performance pada gen Z.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, riset ini menganalisis individual performance gen Z. Pertama, penelitian ini mengembangkan hipotesis berdasarkan konsep-konsep yang sesuai dari studi terdahulu dan mengontekstualisasikannya dalam konteks individual performance gen Z. Kedua, peneliti menyusun kuesioner yang diadopsi dari penelitian terdahulu. Ketiga, penelitian ini menyebarkan kuesioner pada generasi Z. Keempat, sejumlah prosedur diikuti peneliti untuk menganalisis data dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 4 (Hair et al., 2019). Terakhir, studi ini memberikan tinjauan kepada penelitian-penelitian yang sudah ada dan memberikan pedoman untuk penelitian di masa depan tentang individual performance generasi z.

Penelitian ini menawarkan beberapa kontribusi. Pertama, penelitian ini berkontribusi pada teori Job-Demand Resources dengan mempertimbangkan peran individual performance terhadap gen Z. Kedua, penelitian ini memperluas literatur tentang pengaruh burnout dan stress kerja terhadap kinerja individu Gen Z. Mengingat Gen Z yang akan mendominasi pekerja pada masa mendatang, maka penelitian ini sangat penting dilakukan untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan strategi terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama di negara berkembang. Untuk mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, mulailah dengan menganalisis kebutuhan dan kondisi SDM saat ini, lalu tetapkan tujuan strategis yang selaras dengan tujuan perusahaan. Setelah itu, rancang strategi yang berfokus pada pengembangan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan dan teknologi, peningkatan keterlibatan karyawan, serta penegakan budaya kerja yang transparan dan apresiatif.

TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Burnout menurut Paraswati & Pujianto, (2024) merupakan bentuk gangguan mental yang timbul akibat munculnya pandangan negative terhadap diri sendiri, tekanan dari pekerjaan, serta terganggunya kondisi psikologis. Sementara itu, Sundari & Meria, (2022) menjelaskan bahwa burnout adalah keadaan di mana seseorang mengalami kelelahan secara fisik, emosional, mental, dan psikologis yang berkepanjangan, disertai menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Di sisi lain, Widhianingtanti & van Luijtelaar, (2022) menyebutkan bahwa burnout merupakan respon psikologis akibat paparan stress kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Adapun menurut Maslach (2011) dalam Kabdiyono et al. (2024) burnout dapat diidentifikasi melalui tiga dimensi utama, yakni kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan efektivitas kerja.

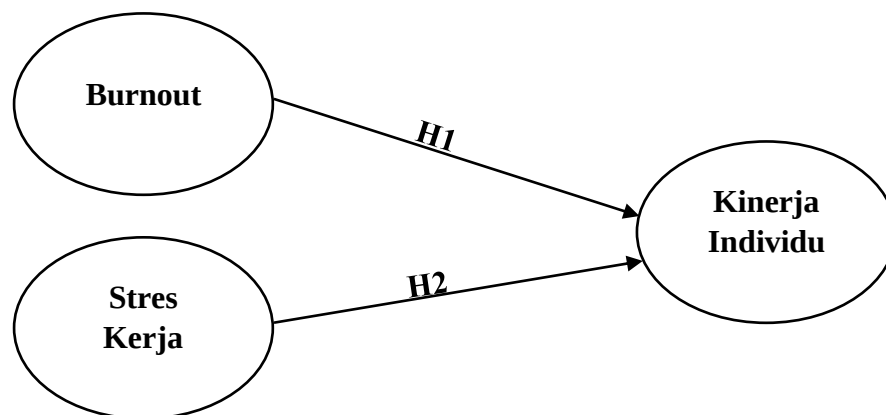
Kelelahan emosional yang disertai sikap sinis terhadap pekerjaan adalah tanda-tanda burnout, suatu kondisi stres kronis yang dapat menyebabkan depresi, perasaan tidak berdaya, dan penurunan kinerja. Ini sering kali dipicu oleh beban kerja berlebihan, kurang apresiasi, atau lingkungan kerja yang disfungsi. Untuk mengatasi hal ini, penting untuk menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengambil cuti, mencari dukungan dari kolega atau atasan, dan meluangkan waktu untuk hobi atau kegiatan yang menyenangkan.

Stres Kerja

Menurut studi Sulastri, (2020), Stres kerja merupakan keadaan dinamis di mana seseorang mengalami kesulitan, misalnya kesulitan maupun tuntutan yang terkait dengan sesuatu yang begitu diinginkan dan dicapai dianggap sebagai suatu hal yang tidak terlalu penting. Ardita & Suwandana (2022), mendefinisikan bahwa stres kerja adalah lingkungan kerja yang selalu berubah di mana setiap individu dihadapkan pada peluang, kebutuhan, sumber daya lingkungan, organisasi, dan dirinya sendiri. Meskipun stres kerja biasanya dianggap negatif, ada juga manfaatnya, jika karyawan mengalami tingkat stres rendah atau menengah, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli Hikmah & Lukito (2021). Menurut studi dari Indrawan et al. (2022), menyatakan stres kerja sebagai keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan jasmani dan mental, yang nantinya berdampak pada emosi, cara berasumsi, dan kondisi kerja karyawan. Seorang individu bisa mengalami banyak gejala stres yang menghambat mereka guna bekerja dengan baik dan membahayakan kemampuan mereka guna menghadapi lingkungan kerja.

Kinerja Individu

Kinerja individu merupakan hasil yang dicapai oleh individu selama periode tertentu di perusahaan/instansi, mencakup penilaian terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dengan tujuan mencapai kesuksesan organisasi (Mustikasari & Frianto, 2024). Kinerja individu menggambarkan tingkat keberhasilan dalam implementasi program, kegiatan atau kebijakan untuk menerapkan visi, tugas, dan tujuan organisasi, sebagaimana direncanakan dalam strategi organisasi (Syihabuddin & Pujianto, 2024). Kinerja individu tidak hanya di lihat dari hasil yang dicapai, tapi dari bagaimana individu bekerja, seperti keterampilan yang digunakan, inisiatif yang diambil, dan kemampuan untuk bekerja baik itu secara mandiri maupun dalam tim (Amirulloh et al., 2025). Indikator kinerja individu yang digunakan pada penelitian ini menurut Ramos-Villagrasa et al., (2019) yaitu: kinerja tugas, yang didefinisikan sebagai kemampuan atau kapasitas untuk melaksanakan tugas utama pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan pada Generasi Z di Jawa Timur. Studi ini juga menggunakan teknik purposive sampling yakni berdasarkan kriteria orang yang kelahiran setelah tahun 1997 hingga 2006. Pada tahap pertama, peneliti menyusun draf kuesioner dari riset terdahulu yang mudah dibaca. Dijelaskan oleh Taherdoost (2022) dalam studi Fadhila et al. (2022) Keterbacaan digunakan untuk memastikan bahwa pertanyaan jelas, ringkas, dan mudah dipahami oleh responden sehingga mereka dapat memberikan umpan balik yang relevan serta akurat. Tahap kedua, karena jumlah populasi tidak dapat ditentukan secara pasti, maka jumlah sampel minimal pada studi ini mengacu pada pendapat (Hair et al., 2018), dimana sampel penelitian minimal adalah sepuluh kali dari jumlah indikator. Jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah $10 \times 37=370$. Responden pada penelitian ini diambil dari gen Z yang ada di Jawa Timur dengan total distribusi kuesioner sebanyak 378.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil distribusi kuesioner yang sudah peneliti lakukan disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Deskripsi responden

		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	187	49%
	Perempuan	191	51%
Usia	19-23 Tahun	169	45%
	24-28 Tahun	209	55%
Pendidikan	Sarjana	182	48%
	SMA/SMK	196	52%
Tempat Kerja	Sidoarjo	113	30%
	Surabaya	86	23%
	Mojokerto	46	12%
	Malang	38	10%
	Pasuruan	20	5%
	Gresik	18	5%
	Bojonegoro	14	4%
	Blitar	10	3%
	Batu	9	2%
	Lamongan	8	2%
	Banyuwangi	8	2%
	Tulungagung	5	1%
	Probolinggo	3	1%
		378 Responden	

Sumber: Data diolah 2025

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan melalui pendekatan model pengukuran eksternal menggunakan metode PLS-SEM guna mengevaluasi apakah setiap item yang digunakan pada studi ini sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	Average variance extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Burnout	Saya merasa secara emosional terkurus akibat tuntutan pekerjaan.	0.767	0.603	0.917	0.932
	Saya merasa interaksi langsung dengan orang lain dalam pekerjaan membuat saya tertekan.	0.798			
	Saya merasa kehidupan dan perjalanan karir saya stagnan dan tidak berkembang.	0.778			
	Pekerjaan yang saya jalani membuat saya merasa frustrasi.	0.771			
	Saya merasa beban kerja yang saya tangani sangat berat.	0.728			
	Saya merasa jika berurusan dengan klien sepanjang hari membuat saya merasa tertekan.	0.789			
	Saya merasa mengalami kelelahan	0.776			

Pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Individu Generasi Z
(Abdullah Fahim, Wahyu Eko Pujianto)

	dan kejenuhan akibat pekerjaan yang saya lakukan.				
	Setiap pagi saya merasa lelah karena harus kembali bekerja.	0.799			
	Saya merasa di penghujung hari kerja, saya mengalami kelelahan fisik yang luar biasa.	0.778			
Stres Kerja	Saya tidak yakin dengan sistem penilaian terkait promosi dan kenaikan gaji saya.	0.753	0.550	0.909	0.924
	Saya merasa diberi banyak pekerjaan namun tidak memiliki energi cukup untuk menyelesaikannya tepat waktu.	0.741			
	Saya merasa memperoleh tugas tanpa didukung fasilitas atau bahan kerja yang mencukupi.	0.776			
	Tidak tersedia panduan atau kebijakan yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	0.706			
	Saya merasa waktu yang saya miliki tidak mencukupi untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan.	0.752			
	Saya merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pelatihan, kemampuan, maupun job description saya.	0.787			
	Saya merasa kebijakan dan arahan yang berlaku dalam pekerjaan terasa tidak relevan bagi saya.	0.711			
	Saya mendapatkan instruksi bertentangan dari lebih dari satu rekan kerja.	0.737			
	Saya merasa sering mendapat arahan yang tidak jelas dalam menjalankan pekerjaan saya.	0.707			
	Saya merasa pekerjaan saya tidak dilengkapi dengan tujuan dan target yang terstruktur.	0.740			
Kinerja Individu	Saya mampu merencanakan pekerjaan saya sehingga saya dapat menyelesaikannya sesuai jadwal.	0.749	0.559	0.954	0.958
	Saya senantiasa mengingat target hasil kerja yang perlu dicapai.	0.740			
	Saya mampu menyusun prioritas dalam melaksanakan pekerjaan.	0.756			
	Saya bisa bekerja dengan cara yang efisien dalam menyelesaikan tugas.	0.770			
	Saya bisa mengelola waktu kerja saya secara efektif.	0.774			
	Saya berinisiatif mengerjakan tugas baru setelah menyelesaikan pekerjaan sebelumnya.	0.758			
	Saya bersedia menjalankan pekerjaan yang menantang bila tersedia.	0.789			

	Saya secara aktif menambah wawasan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	0.763			
	Saya berupaya meningkatkan kemampuan kerja saya secara berkelanjutan.	0.720			
	Saya mencari cara-cara kreatif dalam menyelesaikan tantangan baru.	0.718			
	Saya bersedia memikul tanggung jawab lebih dari tugas utama saya.	0.702			
	Saya aktif mencari pengalaman kerja baru yang menantang.	0.760			
	Saya ikut berkontribusi secara aktif dalam setiap rapat atau forum diskusi.	0.758			
	Saya sering mempermasalahkan hal-hal kecil dalam pekerjaan.	0.749			
	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang terjadi di tempat kerja.	0.750			
	Saya lebih sering memperhatikan sisi negatif daripada sisi positif di lingkungan kerja.	0.736			
	Saya sering mendiskusikan hal-hal buruk terkait pekerjaan dengan sesama rekan kerja.	0.714			
	Saya kerap menceritakan hal-hal negatif terkait pekerjaan saya kepada orang luar organisasi.	0.748			

Sumber: Olah data dengan PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 2, seluruh indikator telah memenuhi persyaratan dalam pengujian validitas dan reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai outer loading yang melebihi angka 0,7, nilai AVE > 0,5, serta nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,6, dan nilai Composite Reliability yang melampaui 0,7. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua indikator layak dinyatakan valid dan reliabel (Hair et al., 2019).

Validitas Diskriminan HTMT

Tabel 3. Validitas Diskriminan HTMT

	Burnout	Kinerja Individu	Stres Kerja
Burnout			
Kinerja Individu	0.580		
Stres Kerja	0.543	0.560	

Sumber: Olah data dengan PLS 4, 2025

Merujuk pada Tabel 3, nilai HTMT untuk seluruh indikator variabel laten tercatat berada di bawah ambang batas 0,9 sebagaimana disarankan oleh Hair et al., (2019). Dengan demikian, seluruh konstruk laten dalam model ini dinyatakan memenuhi syarat validitas diskriminan.

Collinearity Statistics (VIF)

Tabel 4. VIF

	VIF
Burnout → Kinerja Individu	1.326
Stres Kerja → Kinerja Individu	1.326

Sumber: Data diolah dengan PLS 4, 2025

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF berada di bawah angka 3, yang mengindikasikan bahwa model penelitian ini bebas dari isu multikolinearitas. Kondisi ini mendukung keandalan model dalam menghasilkan estimasi yang lebih akurat dan tidak bias (Hair et al., 2019).

R-Square

R-square menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilainya mencapai 0,75 maka pengaruhnya tergolong tinggi, 0,50 menandakan pengaruh sedang, dan 0,25 termasuk rendah (Hair et al., 2019).

Tabel 5. R-Square

	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Kinerja Individu	0.385	0.381	Lemah

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2025

Melihat tabel 5 diatas, nilai R-square pada kinerja individu sebesar 0,385 maka dapat dikatakan bahwa nilai R-square dari kinerja individu termasuk kategori yang lemah.

F-Square

Tabel 6. Pengujian F-Square

	f-square
Burnout -> Kinerja Individu	0.177
Stres Kerja -> Kinerja Individu	0.139

Sumber: Data diolah oleh Smart PLS 2025

Nilai F-Square berfungsi untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Berdasarkan kriteria Hair et al., (2019), nilai sebesar 0,02 termasuk rendah, 0,15 sedang, dan 0,35 tinggi.

Berdasarkan Tabel 6, nilai dari F-Square untuk X1 terhadap Y adalah 0,177 yang tergolong dalam kategori sedang, sedangkan nilai F-Square untuk X2 terhadap Y sebesar 0,139 yang masih berada dalam rentang pengaruh kecil.

Uji Hipotesis

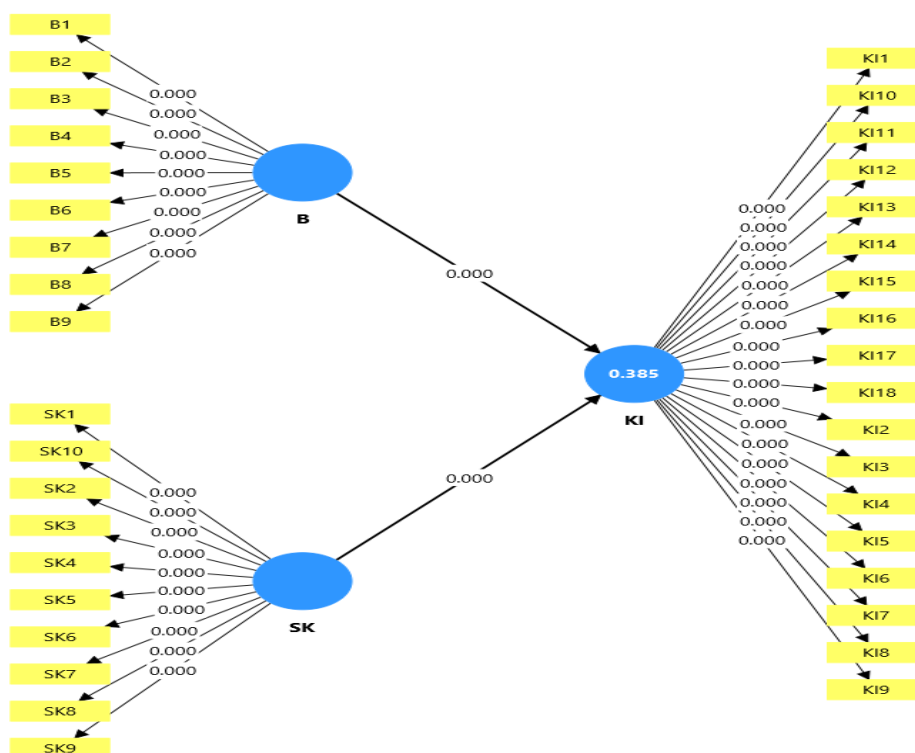
Menurut (Hair et al., 2019) koefisien jalur yang valid berada dalam rentang antara -1 sampai 1. Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel, digunakan analisis berdasarkan nilai t-statistik dan p-value. Apabila t-statistiknya melebihi 1,96 atau p-value lebih kecil dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa hubungan antar variabel signifikan secara statistik.

Tabel. 7 Path Coefficients

	Original sample (O)	T statistics (STDEV)	P values
Burnout → Kinerja Individu	-0.380	9.167	0.000
Stres Kerja → Kinerja Individu	-0.337	7.851	0.000

Sumber: Olah data PLS 4, 2025

- 1) Variabel burnout menunjukkan nilai Original Sample sebesar -0,380 yang mengindikasikan adanya hubungan negatif terhadap kinerja individu. Dengan nilai T-Statistic sebesar 9,167 yang melebihi batas 1,96 dan P-Value sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa burnout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu.
- 2) Nilai Original Sample untuk variabel stres kerja adalah -0,337, yang berarti terdapat hubungan negatif dengan kinerja individu. Nilai T-Statistic mencapai 7,851, lebih besar dari 1,96, dan P-Value tercatat 0,000. Ini mengindikasikan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja individu.



Gambar 2. Path Coefficients

Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Individu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Burnout mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, jika semakin tinggi tingkat burnout atau kelelahan kerja yang dialami oleh gen Z, maka semakin menurun pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, penurunan tingkat burnout dapat meningkatkan kinerja individu. Hal ini terjadi karena individu yang mengalami kelelahan cenderung kehilangan motivasi, mengalami kelelahan, menurunnya kreativitas, sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal (Maulidah et al., 2022). Maulidah et al., (2022) juga menjelaskan bahwa sekitar 98,9% variasi kinerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kelelahan yang dialami.

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Individu

Hasil penelitian ini turut mengungkap bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh generasi Z, maka semakin menurun pula tingkat kinerjanya. Kondisi stres kerja umumnya terjadi ketika beban tugas melampaui kapasitas individu dalam mengelola tekanan, waktu, serta tanggung jawab pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana et al., 2021) yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berbanding terbalik dengan pencapaian kinerja karyawan. Selain itu, studi dari Prihastuty & Sri Yustini, (2024) juga mendukung kesimpulan ini, di mana ditemukan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa kenaikan tingkat stres akan berdampak nyata dalam menurunkan produktivitas kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 378 responden gen Z di Jawa Timur dan sudah diolah menggunakan smart PLS 4. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami oleh individu Generasi Z, maka semakin menurun pula kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan dapat mengganggu produktivitas, motivasi, serta kinerja individu secara keseluruhan.
2. Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami oleh Generasi Z, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan. Tekanan kerja yang melebihi kapasitas individu dalam mengelola beban dan tanggung jawab berdampak langsung terhadap penurunan efektivitas dan efisiensi kerja.

3. Nilai R-Square sebesar 0,385 menunjukkan bahwa burnout dan stres kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 38,5% dalam menjelaskan variable kinerja individu. Meskipun termasuk dalam kategori pengaruh yang lemah, hasil ini tetap menunjukkan peran penting kedua variable dalam menentukan kinerja individu gen Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulloh, M. D., Pujiyanto, W. E., 'Aini, N. I. Q., & Kamila, E. R. (2025). Gen Z Balancing Act: Job Demands, Part-Time Roles, and the Quest for Well-being and Performance. *Journal of Business and Management Review*, 6(5), 439–459. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v6i5.1473>
- Ardita, K. O. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Motivation in Mediation of Job stress on Performance of General Hospital Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 15–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1618>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cigna International. (2022). *The Great Resignation or Exhausted by Work?* <https://www.cigna.com.hk/iwov-resources/docs/Cigna-360-Global-Well-being-Survey.PDF>
- Ermeila, S., Mario, A., Yani, R. A., & Andaryani, S. (2025). *Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang*.
- Fadhila, N. N., Priharsari, D., & Pardana, F. (2022). *Analisis Peran Jenis Pekerjaan dan Fasilitas IT Pendukung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Work From Anywhere* (Vol. 6, Issue 11). <http://j-ptiik.ub.ac.id>
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja*. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>
- Fitriana, I., M., A., & Delvianti. (2021). *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMIPUTERA CABANG DR. SUTOMO PADANG*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: EFEK MEDIASI BURNOUT (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>

- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>
- Made Pradnya Dhaniswari, N. (2024). Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Work-Life Balance dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1), 53–62. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Mansor, M., & Tayib, M. (2010). An Empirical Examination of Organisational Culture, Job Stress and Job Satisfaction within the Indirect Tax Administration in Malaysia. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 1, Issue 1). <http://ssrn.com/abstract=1713048>
- Maulidah, Q. B., Wibodo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). *Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya*.
- McKinsey & Company. (2023). *The State of Organizations 2023*. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/the%20state%20of%20organizations%202023/the-state-of-organizations-2023.pdf>
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 469–480. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p469-480>
- Nadhira Aghniya, T., & Aulia, P. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Paraswati, A. D., & Pujiyanto, W. E. (2024). Workload To Individual Performance: Mediation Effect Of *Burnout* And Moderation Effect Of Psychological Capital. *Jesya*, 7(1), 275–290. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1469>
- Pendell, R., & Vander Helm, S. (2022, November 11). *Generation Disconnected: Data on Gen Z in the Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/404693/generation-disconnected-data-gen-workplace.aspx>
- Prihastuty, D. R., & Sri Yustini, R. (2024). *Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan*.
- Putra, Y. S., Utomo, H., & Purwanti, E. (2025). Developing Gen Z's Psychological Resilience: The Role of Psychological Capital, Job Demand and Perceived Organizational Support. *SRIWIJAYA INTERNATIONAL JOURNAL OF DYNAMIC ECONOMICS AND BUSINESS*, 359–382. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v8i4.359-382>
- Rachel Tanuwidjaja, A., Wijaya, K., Sabda Djaja, M., Isfahany Pasya, N., & Reza Prima Putra, I. (2025). *GAMBARAN WORKPLACE RESILIENCE DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN GEN Z DI PT X*. 8(1), 132–139. <http://jurnal.uts.ac.id/index.php/PSIMAWA>

- Ragil Anandita, S., Aprilia Bisari, N., Rohmatul Ummah Universitas A Wahab Hasbullah, A. K., & Kinerja Karyawan, T. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap*. 3(1). <https://doi.org/10.32764/bep.v3i1.1294>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Ryan, R. M., Duineveld, J. J., Di Domenico, S. I., Ryan, W. S., Steward, B. A., & Bradshaw, E. L. (2022). We know this much is (meta-analytically) true: A meta-review of meta-analytic findings evaluating self-determination theory. *Psychological Bulletin*, 148(11–12), 813.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Syafei, M. Y., Rahadi, D. R., Masduki, & Sianturi, G. (2023). Work Stress and Generation Z Workplace Behavior. *International Journal of Scientific and Management Research*, 06(08), 48–57. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2023.6806>
- Syihabuddin, A., & Pujiyanto, W. E. (2024). Perceived Organizational Support and Well-Being to Individual Performance: Mediation Effect of Organizational Citizenship Behaviour Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Individu: Efek Mediasi dari Perilaku Kewargaan Organisasi. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 1). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>.
- Taherdoost, H. (2022). A Guide to Evaluate Academic Sources to Develop Research Paper: Source Selection in Academic Writing. *Asian Review of Social Sciences*, 11(1), 54–58. <https://doi.org/10.51983/arss-2022.11.1.3085>
- Widhianingtanti, L. T., & van Luijelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Wita Safitri, Imelin Sagita S Pardosi, & Nurul Hanifa Triyanti. (2024). Pengaruh Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 44–59. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.897>