

## BAB 1

### PENDAHULUAN

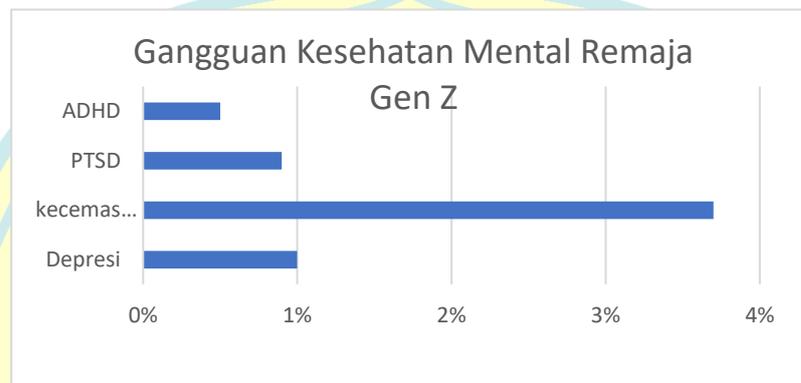
#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dapat dikatakan aset paling berharga di dunia kerja modern. Tingginya kualitas SDM merupakan hal yang esensial untuk mencapai apa yang dituju oleh organisasi dan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas proses (Dessler, 2023). Dalam situasi seperti ini, sangat penting bagi perusahaan untuk membuat rencana pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, yang mencakup pemberian beban kerja yang sesuai serta lingkungan kerja yang mendukung Kesehatan mental pegawainya. Menurut penelitian, kesejahteraan pegawai berkorelasi positif dengan kesehatan mental (Twenge et al., 2019).

Kesehatan mental telah menjadi isu yang menjadi perhatian di dunia kerja yang modern, banyak pekerja mengalami gangguan kesehatan mental, seperti stres, *burnout*, dan kecemasan karena dinamisnya pola pekerjaan, tekanan yang meningkat, dan tuntutan perusahaan yang semakin kompetitif (WHO, 2023). Kondisi ini diperparah oleh perubahan demografis dalam tenaga kerja, dimana Generasi Z mulai mendominasi pasar tenaga kerja di seluruh dunia. Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012, membawa standar baru ke dunia kerja. Kesehatan mental adalah istilah yang mengacu pada kondisi kesejahteraan sosial, emosional, dan psikologis seseorang yang mempengaruhi perilaku, pikiran, dan perasaan mereka

Kesehatan mental yang baik dapat membantu seorang individu dalam mengatur stres, memiliki relasi yang sehat, dan tepatnya pengambilan keputusan dalam hidup mereka (World Health Organization, 2022). Sebaliknya, gangguan kesehatan mental dapat menghambat kapabilitas seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain dan menjadi produktif di tempat kerja. Namun, survei yang telah dilakukan oleh Aliansi Remaja Independen telah mengindikasikan bahwa Gen Z lebih rentan terhadap gangguan kesehatan mental daripada generasi sebelumnya.

Berdasarkan temuan riset oleh American Psychological Association (2023), tingginya tekanan kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung mengakibatkan 70% Gen Z melaporkan tingkat stres yang tinggi, menurut Maslach, C., (2016) dua faktor utama penyebabnya adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman dan beban kerja yang berlebihan.



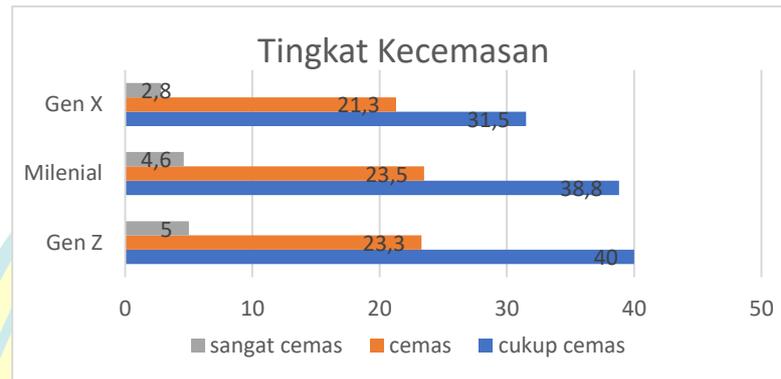
**Gambar 1.1 Gangguan Kesehatan Mental**

Sumber : (Kemenkes 2023)

Menurut data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, tingkat stres dan kecemasan cukup tinggi, dengan 5,5% remaja (10-17 tahun) mengalami gangguan mental, dengan rincian 1% menderita depresi, 3,7% mengalami kecemasan. Di sisi lain, Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018 mengungkapkan bahwa 6,2% dari populasi berusia 15-24 tahun mengalami depresi. Data ini mengindikasikan bahwa pekerjaan berdampak pada kesehatan mental generasi Z. Berdasarkan hasil survei dari DataIndonesia.id, generasi Z di Indonesia kini semakin sering merasakan kelelahan secara fisik maupun mental akibat pekerjaan. Kondisi ini umumnya dipicu oleh tekanan kerja yang berlebihan, kurangnya penghargaan atas hasil kerja, serta suasana kerja yang kurang mendukung kesehatan.

*Burnout* di tempat kerja semakin umum, dengan 2 dari 3 pegawai full-time pernah mengalaminya (Todorov, 2022). Jumlah ini meningkat menjadi 52% dari Generasi Z pada tahun 2023 (Deloitte, 2023), dan 77,3% orang yang

disurvei di Indonesia mengatakan pernah mengalami *burnout* di tempat kerja (CNN Indonesia, 2021). Selain mengalami *burnout*, Generasi Z di Indonesia memiliki kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya.

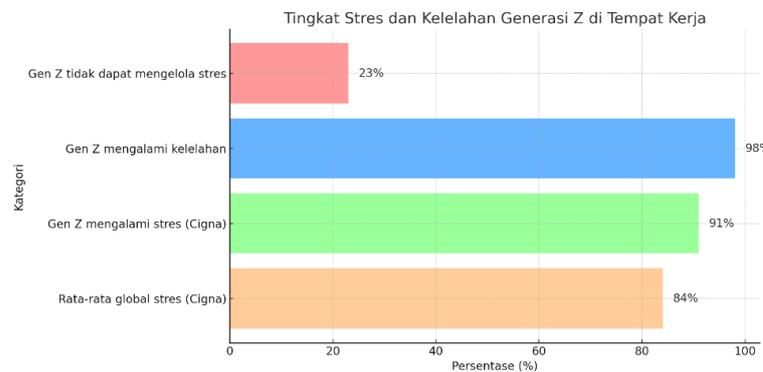


**Gambar 1.2 Tingkat Kecemasan Tiap Generasi**

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil riset oleh Alvara Research Center, tingkat stres dan kecemasan yang dialami Generasi Z lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya, seperti Milenial dan Generasi X. Data mengindikasikan bahwa 5% mengalami kecemasan yang sangat tinggi, 23,3% merasa cemas, dan 40% partisipan dari Generasi Z merasa cukup cemas. Dibandingkan dengan Generasi Milenial, 4,6% mengalami kecemasan yang sangat tinggi, 23,5% merasa cemas, dan 38,8% merasa cukup cemas. Menurut hasil survei ini, tingkat kecemasan Generasi Z lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Faktor-faktor ini termasuk beban kerja yang semakin kompleks, lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

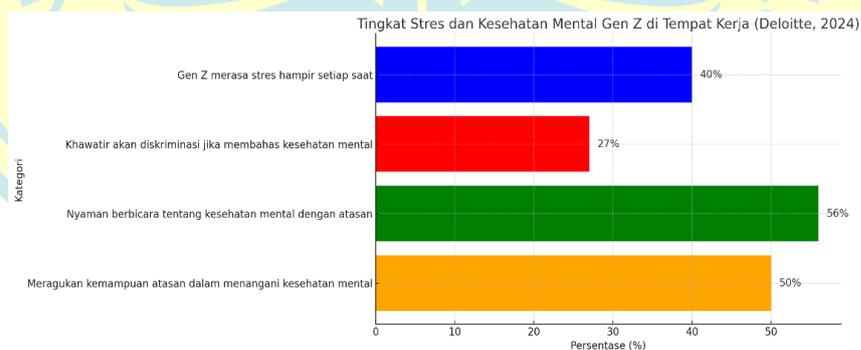
Sehingga dapat disimpulkan bahwa Generasi Z menghadapi problematika kesehatan mental lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih menaruh perhatian masalah kesehatan mental di tempat kerja. Mereka perlu mendapatkan dukungan yang lebih baik untuk mengelola beban kerja mereka, membuat pekerjaan mereka lebih fleksibel, dan memiliki lebih banyak ruang untuk kesehatan mental.



**Gambar 1.3 Tingkat Stres dan Kelelahan di Tempat Kerja**

Sumber : (CNBC, 2024)

Riset yang telah dilakukan oleh BBC Worklife berpendapat juga bahwa Gen Z mengalami tingkat stres tertinggi di tempat kerja. Penelitian tersebut juga mengungkap bahwa Gen Z menjadi kelompok usia yang paling rentan mengalami tekanan di lingkungan kerja dan berusaha keras untuk menghadapinya. Dari data yang sama, tercatat bahwa sekitar 23% partisipan Gen Z mengalami stres yang sulit dikendalikan, sementara hampir seluruhnya, yakni 98%, mengindikasikan tanda-tanda kelelahan. Survei Cigna International Health (2023).



**Gambar 1.4 Tingkat Stres**

Sumber : (Deloitte 2024)

Sekitar 40% generasi Z melaporkan merasa stres hampir setiap saat di dunia kerja modern (Deloitte, 2024). Masalah kondisi pekerjaan yang buruk, seperti jam kerja yang panjang dan kurangnya pengakuan atas pekerjaan mereka, adalah penyebab utama kondisi ini. Meskipun ada peningkatan dukungan kesehatan mental di tempat kerja, faktanya banyak Gen Z yang merasa tidak

nyaman berbicara tentang masalah kesehatan mental dengan atasan mereka. Sekitar 27% dari mereka khawatir akan di diskriminasi jika mereka mengungkapkan masalah kesehatan mental mereka (Deloitte, 2024). Generasi Z menyadari bahwa tingginya beban kerja serta tidak adanya dukungan dari lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan mental mereka. Untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, mereka menginginkan fleksibilitas, dukungan kesehatan mental yang lebih baik (Deloitte, 2024).

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menyoroti bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang berpotensi membahayakan kesehatan mental pegawai. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dibuat oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2016 bahwa stres kerja berkepanjangan ketika pekerjaan dilakukan melebihi kapasitas pekerja dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan mereka. Selain itu, menurut laporan Executive Health and Safety (HSE) tahun 2023, yang dikutip dalam laporan Kemnaker, terdapat 875 ribu kasus kecemasan, stres, dan depresi yang terkait dengan pekerjaan, yang mengakibatkan kehilangan 17,1 juta hari kerja karena gangguan kesehatan mental. Data ini mengindikasikan bahwa stres kerja berdampak luas pada keberlangsungan organisasi dan perekonomian dan bukan hanya masalah individu.

Menurut laporan Kemnaker, stres kerja yang terus menerus dapat meningkatkan bahaya kecemasan dan gangguan kesehatan mental lainnya. Kemnaker juga berkomitmen untuk memperkuat kebijakan kesehatan mental di tempat kerja sebagai langkah strategis. Menurut laporan Kemnaker, meningkatkan partisipasi pimpinan perusahaan dalam membuat lingkungan kerja yang ramah adalah salah satu langkah penting yang dapat diambil. Sunardi menyatakan bahwa pimpinan perusahaan tidak hanya bertindak sebagai atasan tetapi juga sebagai mentor, yang dapat menawarkan dukungan dan bimbingan emosional kepada pegawai mereka.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi gangguan kesehatan mental pegawai di tempat kerja adalah beban kerja, beban kerja yang tidak seimbang dapat mengakibatkan stres dan gangguan mental lainnya (Sumanta et al., 2022).

Menurut Mental Health Foundation (2021) beban kerja yang sulit dan berbahaya tinggi yang mencakup tugas atau tantangan yang signifikan dapat mengakibatkan pekerja menjadi lebih cemas. Ketika pegawai dipaksa menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu yang sangat ketat atau ketika mereka diberikan jumlah pekerjaan yang tidak sejalan dengan kapabilitas mereka, hal itu dapat mengakibatkan stres akibat beban kerja yang berlebihan. Jihan (2023) berpendapat “Stres di tempat kerja dapat meningkat jika beban kerja melebihi kemampuan seseorang. Beban kerja termasuk masalah yang harus ditangani organisasi”, Rolos (2018).

Berdasarkan riset yang diterbitkan Harvard Business Review (2022), tenggat waktu yang ketat meningkatkan stres dan kualitas hidup Pegawai. Rasa cemas dan ketidakpuasan kerap dirasakan oleh pegawai akibat tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang sempit. Selain itu, terlalu banyak pekerjaan atau terlalu sedikit pekerjaan dapat berdampak pada kesehatan mental pekerja. Jika pegawai merasa terlalu banyak pekerjaan yang mesti dituntaskan dalam waktu singkat, mereka akan tertekan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2024) terlalu banyak atau terlalu sedikit beban kerja dapat mengakibatkan masalah psikologis seperti stres dan gangguan kesehatan mental.

Lingkungan kerja memainkan peran penting juga terhadap gangguan kesehatan mental pekerja. Lingkungan yang buruk dapat mengakibatkan stres, kecemasan, sedangkan lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kesehatan mental (Septian et al, 2025). Berdasarkan hasil riset Rizky et al (2024), suasana kerja yang kondusif dengan komunikasi yang efektif, adanya dukungan sosial dari sesama partner kerja, serta korelasi yang bagus antara pemimpin dan anggota, dapat menurunkan tingkat stres dan memperbaiki kondisi kesehatan mental pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) mengemukakan bahwa stres jangka panjang dan ketidakpuasan kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk, yang termasuk atasan yang tidak mendukung, komunikasi yang tidak efektif, dan ketidakjelasan peran. Kesehatan mental pegawai dapat

terpengaruh oleh ketegangan emosional yang berkepanjangan di tempat kerja, baik itu konflik antar rekan kerja maupun konflik antara pegawai dan atasan. Selain itu, kondisi fisik tempat kerja juga berperan penting dalam kesehatan mental. Lingkungan yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang bising, terlalu panas atau dingin, serta kurangnya fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan stres fisik dan mental.

Yeni Setiani (2023) berpendapat “lingkungan kerja adalah tempat paling sering digunakan oleh pekerja untuk melakukan aktivitas sehari-hari”. Fleksibilitas adalah salah satu elemen lingkungan kerja yang semakin penting. Banyak pekerja, terutama generasi muda seperti Gen Z, lebih memilih fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja. Studi oleh Subagyo (2020), mengindikasikan bahwa kebijakan kerja yang lebih fleksibel dapat membantu orang mengurangi stres, yang pada akhirnya meningkatkan kesehatan mental. Menurut Calabrese et al. (2022) tujuh puluh persen Gen Z menyatakan bahwa mereka paling membutuhkan peningkatan kesehatan mental atau perhatian.

Langkah awal dalam penelitian ini, dilakukan wawancara terhadap dua partisipan. Partisipan pertama, berinisial CZ, merupakan generasi Z yang lahir pada 2 Juli 2001 dan bekerja di salah satu perusahaan perbankan di Jakarta. Sementara itu, partisipan kedua, berinisial SN, lahir pada 12 September 2002 dan bekerja di sebuah perusahaan jasa keuangan yang juga berlokasi di Jakarta

Hasil wawancara mengindikasikan bahwa baik CZ maupun SN menilai pentingnya adanya layanan atau dukungan kesehatan mental di lingkungan kerja. Keduanya juga menyampaikan bahwa beban kerja serta kondisi tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan mental mereka. Menurut CZ “factor lingkungan kerja dan beban kerja sangatlah berpengaruh karena waktu, tenaga, dan pikiran itu untuk kantor, jadi kalau tekanan tidak sesuai dan lingkungan tidak sehat maka kesehatan mental dapat terganggu” (Wawancara, 14 Februari 2025). Kedua subjek juga berpendapat bahwa pernah mengalami stress kerja akibat beban kerja yang mereka terima. Selaras dengan hasil riset dari Delloitte, (2022) pekerja Gen Z sebanyak 46% akibat beratnya beban kerja yang dimiliki mengalami frustrasi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, mengindikasikan bahwa pegawai Generasi Z merasakan dampak signifikan dari tekanan kerja dan kondisi lingkungan kerja mereka. Mereka menemukan bahwa kurangnya keseimbangan antara beban kerja dan dukungan dari lingkungan kerja mereka dapat meningkatkan bahaya stres, kecemasan, dan kelelahan, yang selaras dengan riset oleh Rizky et al (2024) yakni positifnya lingkungan kerja meliputi komunikasi yang baik, dorongan sosial dari rekan kerja, dan korelasi yang harmonis antara atasan dan bawahan, dapat mengurangi tingkat stres dan memperbesar kesejahteraan mental pegawai. Kelelahan mental dan stres dapat disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, seperti tuntutan untuk memenuhi target terus-menerus, dan tuntutan multitasking yang tidak realistis (Muji et al., 2020).

Saat ini, tenaga kerja di Indonesia didominasi oleh tiga kelompok generasi berdasarkan rentang tahun kelahiran, yaitu generasi Z (1997–2012), generasi Y (1981–1996), serta generasi X (1965–1980). Tumbuh di era kemajuan teknologi membuat Generasi Z terbiasa memanfaatkan berbagai alat teknologi untuk menunjang aktivitas sehari-hari. Hal ini menjadikan mereka cepat beradaptasi dan memiliki kecerdasan dalam penggunaan teknologi, yang pada akhirnya dapat mendukung perkembangan karier mereka. Generasi ini juga dikenal memiliki sifat kreatif dan penuh inovasi (Anggraini et al., 2023). Hal ini mengindikasikan kemampuan multitasking yang luar biasa. Generasi Z dikenal sangat cerdas dalam menggunakan berbagai sumber daya internet untuk memenuhi kebutuhan informasi, hiburan, dan bahkan pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan tentang bagaimana lingkungan dan beban kerja memengaruhi gangguan kesehatan mental pegawai. Penelitian terdahulu telah mengindikasikan adanya korelasi signifikan antara beban dan lingkungan kerja terhadap gangguan kesehatan mental. Misalnya, penelitian oleh Septian et al., (2025) menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kesehatan mental Pegawai, dimana dalam penelitian tersebut menemukan lebih sedikit kemungkinan pegawai mengalami gangguan

kesehatan mental karena lingkungan kerja yang lebih baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Badri, 2020) menemukan bahwa adanya korelasi antara lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja. Penelitian terdahulu sebagian besar berfokus pada pegawai secara umum. Perbedaan riset ini dengan riset terdahulu yaitu yang pertama secara khusus menekankan generasi Z sebagai kelompok demografis dengan kebutuhan dan karakteristik kerja yang memiliki perbedaan dari generasi sebelumnya (generasi Y (Millennials) atau generasi X). Ciri khas gen Z yakni menggunakan teknologi yang intensif, membutuhkan komunikasi yang transparan, dan mengharapkan fleksibilitas kerja. Yang kedua banyak penelitian terdahulu hanya memfokuskan satu variabel, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, tetapi penelitian ini berusaha untuk mempelajari bagaimana keduanya berinteraksi satu sama lain dan bagaimana keduanya memengaruhi kesehatan mental pegawai generasi Z.

Dalam penelitian ini kota Jakarta akan difokuskan sebagai *lokus*. Hal ini disebabkan bagi Generasi Z kota Jakarta merupakan salah satu tempat pilihan untuk melanjutkan pendidikan, serta untuk memulai titik perjalanan karir yang akan dicapai. Riset ini penting untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana faktor beban kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kesehatan mental pegawai karena perhatian yang meningkat terhadap masalah kesehatan mental. Penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk membuat tempat kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan pegawai.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang didapat melalui survei, wawancara, observasi, riset dan data, peneliti tertarik untuk melakukan kajian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Gangguan Kesehatan Mental Karyawan Generasi Z”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang sebelumnya, rumusan masalah dalam riset ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan riset ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat riset ini sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Riset ini sangat membantu mengisi kelangkaan literatur tentang korelasi antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan gangguan kesehatan mental, khususnya mengenai Gen Z di Indonesia. Generasi Z, yang terdiri dari orang-orang yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012, memiliki beberapa fitur yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Tumbuh di era digital, di mana teknologi dan informasi berubah dengan cepat membuat Gen Z lebih fleksibel terhadap teknologi, tetapi juga membuat mereka lebih rentan terhadap tekanan yang muncul dari ekspektasi kerja yang tinggi dan kehidupan yang penuh dengan koneksi.

Maka, penting untuk dilakukan riset ini dalam meningkatkan pemahaman akademik tentang dinamika kerja generasi Z, khususnya tentang bagaimana faktor beban kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kesehatan mental mereka. Oleh karena itu, diharapkan temuan riset ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan konsep dan strategi pengelolaan SDM yang lebih optimal dan efektif untuk generasi Z, baik dalam dunia akademik maupun praktis.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan, riset ini bermanfaat dalam melihat bagaimana lingkungan dan beban kerja berdampak pada gangguan kesehatan mental, penelitian ini membantu perusahaan membuat strategi

manajemen SDM yang lebih sesuai dengan generasi Z. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan mengoptimalkan sistem kerja mereka, seperti menetapkan beban kerja yang realistis dan seimbang serta membuat lingkungan kerja yang sehat yang mendukung kesejahteraan mental Pegawai. Dengan memiliki tenaga kerja yang sehat, produktif, dan inovatif, perusahaan tidak hanya memenuhi tanggung jawab moral mereka, tetapi mereka juga dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan untuk mengembangkan program kesehatan mental dan pelatihan manajemen stres yang dapat meningkatkan kesejahteraan Pegawai.

- b. Bagi Peneliti, Peneliti percaya bahwa penelitian ini sangat membantu memperluas pengetahuan tentang korelasi antara beban kerja, lingkungan kerja dan gangguan kesehatan mental khususnya untuk Pegawai generasi Z. Peneliti dapat mempelajari lebih lanjut tentang komponen yang memengaruhi gangguan kesehatan mental Pegawai. Peneliti dapat menggunakan riset ini untuk meningkatkan pemahaman terkait bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan gangguan kesehatan mental berinteraksi, khususnya dengan Gen Z di Indonesia. Selama proses penelitian, peneliti dapat memperoleh keterampilan analisis data, pembuatan instrumen penelitian, dan pemahaman tentang faktor psikologis dan manajemen yang memengaruhi kesejahteraan Pegawai.

Penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi peneliti di masa depan yang tertarik dengan masalah gangguan kesehatan mental, manajemen sumber daya manusia, atau perilaku kerja lintas generasi. Selain itu, temuan ini dapat digunakan untuk menambah literatur ilmiah di bidang tersebut dengan menulis publikasi ilmiah atau presentasi dalam forum akademik yang relevan.

- c. Bagi Dunia Akademik, dengan memperluas literatur tentang korelasi antara beban kerja, lingkungan kerja, dan gangguan kesehatan mental,

penelitian ini bermanfaat bagi dunia akademik, khususnya dalam hal generasi Z di Indonesia. Generasi Z berbeda dari generasi sebelumnya dalam hal mengutamakan fleksibilitas di tempat kerja, menggunakan teknologi canggih, dan membutuhkan lingkungan kerja yang memberikan keseimbangan hidup. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam studi psikologi organisasi dan MSDM.

Studi ini dapat dijadikan referensi berharga bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lain yang tertarik dengan masalah gangguan kesehatan mental Pegawai, pengaruh lingkungan kerja, Temuan studi dapat digunakan sebagai landasan penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen, psikologi, dan ilmu sosial lainnya, juga dapat digunakan sebagai dasar untuk teori baru dan bahan ajar.

