BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi Z didefinisikan sebagai kelompok individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 (Pujiono, Kanafi & Farida, 2022). Sedangkan menurut Bambang, Masrunik dan Rizal (2020), Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 sampai dengan tahun 2012. Meskipun terdapat perbedaan pendapat mengenai batasan tahun kelahiran Generasi Z ini, konsensus banyak peneliti menempatkan generasi ini setelah Generasi Milenial dan sebelum Generasi *Alpha*. Berdasarkan data dari Statistik Indonesia 2024 yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (2024), jumlah penduduk Indonesia yang tergolong ke dalam Generasi Z sebanyak 67 juta jiwa atau 24% dari total populasi di Indonesia, menjadikan generasi ini menjadi generasi terbanyak di antara generasi lainnya. Tak hanya mendominasi penduduk Indonesia, data dari Buku Ketenagakerjaan dalam Data (KDD) Edisi 1 Tahun 2024 dari Kementerian Ketenagakerjaan (2024) juga menunjukkan bahwa sekitar 24% dari total penduduk bekerja di Indonesia merupakan Generasi Z, menunjukkan bahwa Generasi ini sudah mulai banyak memasuki dunia kerja di Indonesia.

Salah satu wilayah dengan dominasi tertinggi Generasi Z dalam dunia kerja adalah kawasan Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi, atau yang lebih dikenal dengan sebutan Jabodetabek. Saat ini, banyak perusahaan di Jabodetabek didominasi oleh karyawan dari Generasi Z, seiring dengan tingginya proporsi penduduk Generasi Z di wilayah tersebut, yaitu mencapai hampir 60% dari total populasi (Karolina & Saryatmo, 2024). Tak hanya itu, hasil survei yang dilakukan *Goodstats* (2023) menunjukkan bahwa Jabodetabek menjadi kota yang paling banyak dipilih untuk bekerja, yang dipilih oleh 75% dari responden. Hal tersebut juga didukung dengan kondisi wilayah Jabodetabek yang merupakan pusat kegiatan ekonomi dan industri nasional yang menampung berbagai jenis perusahaan, baik

berskala nasional maupun multinasional. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, terdapat total 8.380 perusahaan berskala besar dan sedang di kota Jabodetabek, menjadikan Jabodetabek sebagai kawasan dengan tingkat aktivitas ekonomi yang tinggi (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2023; Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2023; Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2023). Akibat tingginya aktivitas ekonomi di wilayah Jabodetabek ini, karyawan Generasi Z di daerah ini berpotensi menghadapi tekanan yang tidak sama atau bahkan lebih besar dibandingkan dengan karyawan di wilayah lainnya.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, karakteristik khas Generasi Z memengaruhi cara mereka beradaptasi dan merespons berbagai tekanan. Karakteristik utama yang membedakan generasi ini dari generasi sebelumnya adalah kedekatannya dengan teknologi digital, sehingga disebut juga sebagai *digital natives*, yakni generasi yang tumbuh bersama teknologi digital dan media sosial, sehingga cenderung adaptif, cepat mengakses informasi, serta aktif mengekspresikan diri secara terbuka melalui berbagai platform digital (Bhalla, Tiwari & Chowdhary, 2021; Singh & Dangmei, 2016). Keterpaparan yang tinggi terhadap dunia digital inilah yang kemudian membentuk karakter Generasi Z dalam berpikir, berkomunikasi, serta menyikapi berbagai peristiwa dan perubahan dalam kehidupan modern.

Generasi Z juga dikenal sebagai kelompok konsumen masa depan (*future consumers*) yang akan membentuk tren konsumsi baru, termasuk dalam hal kebiasaan makan (Kymäläinen, Seisto, & Malila, 2021). Individu dari generasi ini memaknai makanan tidak hanya sebagai kebutuhan fisiologis, tetapi juga sebagai bagian dari identitas, gaya hidup, serta kesejahteraan mental (Wajon & Richter, 2019). Generasi ini cenderung memilih makanan berdasarkan pengalaman makan yang menyenangkan dan praktis, seperti makanan cepat saji dan camilan, serta sering kali dipengaruhi oleh rekomendasi dari media sosial maupun *influencer* (EIT Food, 2021; Martinez, 2023).

Di sisi lain, rendahnya minat dan keterampilan memasak menyebabkan kebiasaan makan di luar (*eating out*) menjadi lebih dominan dalam keseharian Generasi Z (Britain Thinks, 2019). Kebiasaan makan mereka pun semakin dipermudah dengan kehadiran layanan pemesanan makanan secara daring, yang

dapat dipesan dimana saja dan kapan saja. Hal ini didukung oleh survei yang dilalukan oleh Jakpat (2024), menunjukkan bahwa 75% responden dari kalangan Generasi Z mengalokasikan sebagian besar gajinya untuk membeli makanan, menjadikan pengeluaran makanan sebagai prioritas utama, dibandingkan dengan menabung atau investasi (63%) dan perawatan diri (62%). Data ini mencerminkan bahwa kebutuhan untuk membeli makanan telah menjadi fokus utama dalam perilaku keuangan Generasi Z, melampaui kebutuhan finansial jangka panjang atau kebutuhan lainnya.

Tingginya frekuensi dan pengeluaran untuk makanan ini membuka kemungkinan adanya pola konsumsi yang tidak hanya didorong oleh kondisi fisiologis, melainkan juga adanya dorongan lain yang bersifat non-fisiologis. Dalam konteks perilaku makan, pemilihan makanan tidak semata-mata ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, namun juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti budaya, sosial, ekonomi, dan lingkungan, serta faktor internal yang mencakup preferensi pribadi, kebutuhan emosional, suasana hati, dan persepsi terhadap kesehatan (Rankin dkk., 2018). Dalam hal ini, suasana hati dan kondisi emosional menjadi salah satu yang mendorong keinginan individu untuk makan, atau disebut juga *emotional eating*.

Fenomena *emotional eating* telah menjadi sebuah fenomena yang umum terjadi di kalangan masyarakat Indonesia, khususnya pada Generasi Z. Survei nasional yang dilakukan oleh *Health Collaborative Center* (HCC) pada tahun 2024 yang melibatkan 1.158 responden dari 20 provinsi menunjukkan bahwa sebanyak 47% masyarakat Indonesia mengalami *emotional eating* (Media Indonesia, 2024). Lebih lanjut, dalam penelitian yang dilakukan oleh Alya (2024) pada 366 responden berusia 18-25 tahun, yang mana berada dalam rentang usia Generasi Z, menunjukkan bahwa 57,7% diantaranya mengalami *emotional eating* tinggi, dan sisanya mengalami *emotional eating* rendah.

Peneliti juga melakukan studi pendahuluan untuk mendapatkan gambaran kecenderungan *emotional eating* ini pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 28 responden karyawan Generasi Z di Jabodetabek, 75% responden mengaku memiliki dorongan untuk makan ketika merasakan emosi tertentu. Dalam hal ini, emosi yang

mendorong keinginan untuk makan adalah perasaan stres atau tertekan (38%), lelah (33%), sedih (19%), bosan (14%), dan emosi negatif lainnya seperti cemas, frustrasi, atau marah (19%). Kondisi wilayah Jabodetabek juga turut memperkuat keinginan untuk makan yang dirasakan karena emosi ini. Responden menjelaskan bahwa kemudahan akses makanan di Jabodetabek (52,4%), banyaknya tren kuliner viral di Jabodetabek (47,6%), serta banyaknya pilihan tempat makan yang enak, strategis, dan tersebar luas di Jabodetabek (42,9%) menjadi faktor-faktor yang turut mendorong keinginan makan saat sedang emosional. Dalam hal pekerjaan, kondisi kerja di wilayah Jabodetabek, yakni beban kerja yang tinggi (47,6%), ritme kerja yang cepat dan dinamis (33%), lingkungan kerja (28,6%), serta jam kerja yang panjang (19%) juga menguatkan munculnya dorongan untuk makan saat mengalami tekanan emosional. Temuan ini menunjukkan kecenderungan *emotional eating* sebagai sebuah fenomena yang relevan dan nyata terjadi pada karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek.

Emotional eating didefinisikan sebagai kecenderungan untuk makan berlebihan yang muncul sebagai respons terhadap pengalaman negatif, bukan sekadar emosi atau suasana hati tertentu (Wilson, Darling, Fahrenkamp, D'Auria & Sato, 2015). Dalam kondisi ini, dorongan untuk makan tidak dipicu oleh rasa lapar, waktu makan, atau kebutuhan sosial, melainkan semata-mata karena faktor emosional (Irmawati, Rifani & Indahari, 2023). Kecenderungan ini tidak hanya muncul pada individu yang memiliki gangguan makan, tetapi juga dapat ditemukan pada individu tanpa gangguan psikologis tertentu.

Match dan Simons (dalam Nadhilah & Rini, 2023) mengemukakan bahwa *emotional eating* bukanlah fenomena yang bersifat seragam, melainkan memiliki tingkatan yang beragam tergantung pada frekuensi dan intensitas yang diwujudkan. Pada tingkat yang lebih ringan, *emotional eating* dapat muncul dalam bentuk kebiasaan mencamil sesekali (*snacking*) yang dilakukan untuk memperbaiki suasana hati atau meredakan emosi sementara. Namun, pada tingkat yang lebih serius, kecenderungan ini dapat berkembang menjadi episode makan dalam jumlah besar secara tidak terkendali yang dikenal sebagai *binge eating*. Pola semacam ini sering kali ditemukan dalam kondisi klinis tertentu, seperti bulimia nervosa maupun gangguan makan berlebihan (*binge-eating disorder*). Hal ini menunjukkan bahwa

emotional eating dapat berpotensi menjadi bagian dari gangguan psikologis yang lebih kompleks apabila tidak ditangani dengan tepat.

Menurut Bennett, Greene, dan Barcott (2012), individu yang mengalami *emotional eating* pada umumnya memiliki keinginan untuk mengonsumsi makanan yang kurang sehat, seperti es krim, cokelat, kue, keripik, dan makanan olahan lainnya. Pemilihan makanan ini umumnya tidak didasarkan pada kebutuhan nutrisi, melainkan lebih karena keinginan untuk meredakan ketidaknyamanan emosional, seperti stres, kesedihan, atau kecemasan. Makanan-makanan tersebut dikenal sebagai *comfort food*, yang secara psikologis memberikan sensasi menyenangkan dalam jangka pendek, tetapi sering kali memiliki kandungan kalori, gula, garam, dan lemak yang tinggi. Hal ini dapat terjadi secara sadar maupun tidak sadar, dan apabila makanan-makanan ini dikonsumsi secara berlebihan dan terus-menerus dapat memberikan dampak negatif terhadap kesehatan fisik.

Emotional eating dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar. Dari sisi internal, emosi negatif seperti marah, cemas, atau sedih dapat mendorong seseorang untuk makan sebagai cara meredakan perasaan tersebut (Ganley, 1989). Sementara itu, faktor eksternal seperti pengaruh media sosial dan pola pengasuhan juga dapat berperan dalam munculnya *emotional eating* (Eşer Durmaz, Keser, & Tunçer, 2022; Van Strien, Frijters, Bergers & Defares, P. B, 1986). Namun, dalam konteks Generasi Z yang sedang memasuki dunia kerja, salah satu sumber tekanan emosional yang paling sering dan kuat dirasakan adalah stres yang berasal dari pekerjaan atau disebut stres kerja.

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi yang timbul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu untuk memenuhi tuntutan tersebut (Yücel, 2022). Stres kerja merupakan hasil dari interaksi kompleks antara individu dan pekerjaannya, yang dapat menimbulkan ketegangan serta ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikologis (Asih, Widhiastuti & Dewi, 2018). Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu yang ketat, konflik antar peran, dan ketidakjelasan tugas. Ozenoglu dan Erkul (2024) menambahkan bahwa stres kerja juga dipengaruhi oleh aspek-aspek individual seperti kepribadian, keterampilan, dan tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja, yang dapat

menentukan sejauh mana individu mampu merespons tuntutan pekerjaan. Selain itu, menurut Yücel (2022), faktor eksternal yang menantang kapasitas fisik, psikologis, dan profesional seseorang, seperti perubahan organisasi, tuntutan pelanggan, atau dinamika tim kerja, juga turut memicu timbulnya stres kerja.

Stres kerja menjadi respons psikologis yang muncul akibat akumulasi berbagai tekanan di lingkungan kerja, bukan hanya dari satu sumber seperti beban kerja semata, tetapi juga dari tuntutan waktu, konflik peran, ketidakjelasan tugas, dan lainnya. Beragam tekanan ini dihadapi secara terus-menerus karena sebagian besar waktu produktif individu dihabiskan untuk bekerja. Ketika tekanan-tekanan tersebut tidak dikelola dengan baik dan melebihi kapasitas individu dalam mengatasinya, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental maupun kinerja sehari-hari. Dalam kondisi ini, *emotional eating* kemudian dapat muncul menjadi salah satu bentuk respons maladaptif yang muncul sebagai reaksi terhadap tekanan emosional yang tidak dikelola secara adaptif tersebut (Ningtyas & Isaura, 2024).

Laporan Alvara *Research Center* di tahun 2022 menunjukkan bahwa Generasi Z lebih rentan terhadap kekhawatiran karier dan kestabilan finansial dibandingkan generasi lain, karena berada pada fase transisi awal dalam membangun karier dan kemandirian ekonomi (Ali, Purwandi, Halim, Nugroho & Ekoputri, 2022). Mereka juga mengalami ketegangan antar generasi akibat persaingan dalam dunia kerja, yang berdampak pada kenyamanan kerja. Kondisi ini turut berkontribusi pada tingginya stres kerja yang dialami oleh Generasi Z. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada Generasi Z relatif lebih tinggi dibandingkan generasi lain. Septama dan Darmawan (2025) menemukan bahwa risiko stres kerja pada Generasi Z hampir lima hingga tujuh kali lebih tinggi dibandingkan Generasi X dan Y. Survei Deloitte (2024) juga mencatat bahwa 40% Generasi Z merasa stres sepanjang waktu, dengan pekerjaan sebagai penyumbang utama stres tersebut. Faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, kurangnya penghargaan, serta kesulitan menjaga *work-life balance* memperburuk tekanan kerja yang mereka alami. Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak terkelola dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan memicu mekanisme *coping* yang tidak adaptif, salah satunya adalah *emotional eating*.

Berdasarkan studi pendahuluan berupa survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap 28 responden yang sedang bekerja di wilayah Jabodetabek, lebih dari 50% di antaranya menyatakan bahwa mereka mengalami stres yang bersumber dari pekerjaan. Penyebab stres tersebut beragam, namun sebagian besar responden mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan (43%) serta tenggat waktu yang terlalu ketat (21%) menjadi pemicu utama. Ketika mengalami stres akibat pekerjaan, sebanyak 75% responden mengaku memiliki dorongan untuk makan, dan 82% di antaranya merasa kondisi emosional mereka membaik setelah mengonsumsi makanan. Selain itu, sebanyak 50% responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka saat ini turut memengaruhi kebiasaan makan sehari-hari.

Berbagai studi terdahulu telah meneliti hubungan antara stres kerja dan *emotional eating*. Penelitian oleh Okumus, Chaulagain, dan Giritlioglu (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *emotional eating* dan *external eating*. Dalam hal ini, karyawan yang mengalami stres kerja lebih cenderung makan secara berlebihan sebagai bentuk respons terhadap tekanan psikologis yang mereka hadapi di tempat kerja. Hasil serupa ditemukan oleh Ozenoglu dan Erkul (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berkorelasi dengan peningkatan *emotional eating*, juga dengan penurunan kualitas diet secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berpotensi mendorong individu untuk mengonsumsi makanan dalam jumlah besar dan dengan kualitas yang buruk sebagai bentuk pelampiasan emosi. Penelitian oleh Kartikasari dan Dewi (2024) juga memperkuat temuan tersebut, yang menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin besar pula kecenderungan seseorang untuk makan sebagai bentuk pelampiasan emosi. Kendati demikian, hasil yang berbeda ditemukan dalam sejumlah penelitian lainnya. Fernandes dan Shinde (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tidak ditemukan hubungan signifikan antara stres kerja dengan perilaku makan. Hal serupa juga ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Irwansyah, Arini, Dwiyanti, Atmaka, Irwanto dan Jannah (2024), yang menyatakan bahwa hampir tidak ada hubungan antara stres kerja dengan *emotional eating*. Perbedaan temuan dari studi-studi tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi dalam literatur ilmiah terkait pengaruh stres kerja terhadap *emotional eating*. Inkonsistensi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan

karakteristik sampel, konteks pekerjaan, pendekatan metodologis, serta variabel-variabel lain yang mungkin belum dikendalikan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan antara stres kerja dan *emotional eating*, khususnya dengan fokus pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa stres kerja menjadi faktor yang patut diperhatikan dalam memahami *emotional eating*, khususnya pada karyawan Generasi Z yang sedang menghadapi fase awal kehidupan kerja di wilayah urban seperti Jabodetabek. Hal ini patut menjadi perhatian karena *emotional eating* yang tidak ditangani secara tepat dapat menimbulkan dampak negatif pada individu, seperti peningkatan indeks massa tubuh dan risiko obesitas. Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara stres kerja dan *emotional eating*, temuan yang dihasilkan masih menunjukkan hasil yang inkonsisten. Selain itu, belum adanya penelitian yang secara spesifik menyoroti permasalahan ini pada kelompok karyawan Generasi Z dalam konteks dunia kerja di wilayah Jabodetabek. Untuk itu, penelitian ini penting untuk mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada, serta memberikan pemahaman mengenai bagaimana stres kerja dapat berkontribusi terhadap munculnya *emotional eating* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, berikut masalah yang terindentifikasi:

a. Generasi Z saat ini mulai mendominasi dunia kerja, terutama di wilayah Jabodetabek yang merupakan pusat kegiatan ekonomi dan industri nasional, sehingga berpotensi menghadapi tekanan dan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan di wilayah lain.
b. Tingginya tingkat *emotional eating* pada Generasi Z menunjukkan kecenderungan makan berlebihan sebagai respons terhadap emosi negatif, yang jika dibiarkan dapat berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan psikologis.

c. Generasi Z lebih rentan terhadap stres kerja dibandingkan generasi lainnya, karena berada dalam fase transisi awal dalam membangun karier dan kemandirian ekonomi.
d. Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara stres kerja dengan *emotional eating,* sehingga perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji hubungan tersebut secara lebih spesifik khususnya pada karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek

1.3 Pembatasan Masalah

Pembahasan dalam penelitian ini dibatasi hanya terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap *emotional eating* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah apakah stres kerja mempengaruhi *emotional eating* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *emotional eating* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam ranah psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi, dengan memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja dan *emotional eating*. Temuan dalam penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat atau memperluas kerangka teoritis mengenai bagaimana faktor

tekanan kerja dapat memengaruhi pola makan sebagai respons emosional, khususnya pada populasi karyawan dari Generasi Z di Jabodetabek.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Individu dari Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran mengenai pengaruh stres kerja terhadap perilaku makan, sehingga dapat mendorong pengelolaan stres yang lebih adaptif dan sehat.

b. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam merancang program kesejahteraan karyawan, khususnya dalam mengelola stres kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kebiasaan makan dan kesehatan karyawan.

c. Bagi Praktisi Psikologi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam merancang intervensi psikologis yang berkaitan dengan regulasi emosi dan manajemen stres yang sehat pada klien usia muda seperti Generasi Z.