



STRATEGI MENGATASI BURNOUT DAN STRES DI LINGKUNGAN KERJA PADA GENERASI Z

Oleh

Jeniria Lase*¹, Aletta Dewi Maria Th²

^{1,2}Manajamen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

e-mail: *¹jeniariala21510341@student.stiepari.ac.id, ²alettadewi@stiepari.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel x_1 dan x_2 terhadap variabel y menggunakan metode regresi linear. Model yang digunakan menunjukkan nilai R Square sebesar 0.813, yang berarti bahwa 81.3% variasi dalam y dapat dijelaskan oleh x_1 dan x_2 . Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model signifikan dengan nilai $F = 475.967$ dan $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 0.05$), mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil regresi menunjukkan bahwa x_2 memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan x_1 dengan koefisien masing-masing sebesar 0.627 dan 0.156. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai di atas 0.7, yang menandakan reliabilitas yang baik. Temuan ini memberikan wawasan mengenai faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi y , sehingga dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan strategis. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambah variabel lain, meningkatkan jumlah sampel, serta menggunakan metode analisis yang lebih kompleks untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Faktor Lingkungan Kerja, Manajemen Beban Kerja, Tingkat Burnout dan Stres Kerja

PENDAHULUAN

Burnout dan stres kerja merupakan permasalahan yang semakin meningkat di kalangan tenaga kerja, terutama di kalangan Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik unik dalam menghadapi tekanan pekerjaan, seperti ketergantungan pada teknologi, ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja-hidup, serta kebutuhan akan lingkungan kerja yang suportif (Hidayat, A., Nugroho, R., & Setiawan, 2022); (Lestari, D., & Prasetyo, 2023). Studi terbaru menunjukkan bahwa Generasi Z lebih rentan mengalami stres kerja akibat ekspektasi tinggi terhadap pencapaian karier yang cepat serta tingginya keterpaparan terhadap informasi digital yang dapat memicu perasaan cemas dan tekanan emosional (Sari, M., & Nugroho,

2022); (Putri, A., Wijaya, P., & Ramadhani, 2023).

Di Kabupaten Semarang, berbagai sektor industri mengalami tantangan dalam mengelola stres dan burnout di tempat kerja. Beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta minimnya pelatihan manajemen stres menjadi beberapa faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres dan burnout pada karyawan Generasi Z (Santoso & Rahayu, 2023). Menurut laporan dari World Health Organization (WHO, 2019), burnout telah diakui sebagai fenomena terkait pekerjaan yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental karyawan. Penelitian lain juga menyoroti bahwa lingkungan kerja yang toxic dan kurangnya dukungan dari manajemen memperburuk



kondisi psikologis karyawan (Rahmawati & Santoso, 2023; Handayani, 2023).

Menurut penelitian dari Firmansyah dan Wahyuni (2023), 60% karyawan di sektor jasa di Semarang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja mereka. Studi lain menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia menjadi pemicu utama burnout pada karyawan muda (Saputra & Wijaya, 2023). Selain itu, minimnya pelatihan terkait manajemen stres dan kesejahteraan mental dalam dunia kerja juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi tersebut (Yulianti et al., 2022).

Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk mengatasi masalah ini guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi burnout dan stres kerja di kalangan Generasi Z di Kabupaten Semarang. Penelitian ini akan menguji pengaruh faktor pendukung terhadap tingkat burnout dan stres serta mengevaluasi efektivitas strategi pengelolaan stres yang diterapkan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang diakibatkan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan. Menurut (Liu et al., 2018), burnout terdiri dari tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Sementara itu, stres kerja didefinisikan sebagai respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Ma et al., 2021). Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif seperti penurunan kinerja, absensi tinggi, serta masalah kesehatan mental dan fisik (Yin et al., 2017); (Windika Putri & Frianto, 2023).

Studi di Indonesia menunjukkan bahwa burnout pada karyawan muda semakin meningkat akibat perubahan dinamika kerja

pasca-pandemi dan ekspektasi tinggi dari dunia kerja modern (Hidayat, A., Nugroho, R., & Setiawan, 2022). Selain itu, menurut penelitian dari (Pembelajaran et al., 2023), tekanan kerja yang berlebihan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung menyebabkan tingkat turnover yang lebih tinggi pada Generasi Z.

Faktor Pendukung untuk Mengatasi Burnout dan Stres

Faktor-faktor yang dapat membantu mengurangi burnout dan stres meliputi dukungan sosial, lingkungan kerja yang positif, dan manajemen beban kerja. Model Job Demand-Resources (JD-R) dari (Froehlich et al., 2023) menyatakan bahwa sumber daya kerja yang memadai dapat mengurangi efek negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dukungan dari atasan dan rekan kerja telah terbukti sebagai faktor protektif yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (van Wingerden et al., 2018); (Sari, P., & Nugroho, 2022). Selain itu, fleksibilitas kerja juga berkontribusi terhadap pengurangan stres kerja, terutama bagi Generasi Z yang menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (van Wingerden et al., 2018); (Tsakila et al., 2024). Studi terbaru juga menegaskan pentingnya program kesehatan mental berbasis digital dalam membantu karyawan mengelola stres kerja (Park, S., & Kim, 2023); (Putri, A., Wijaya, P., & Ramadhani, 2023).

Strategi Pengelolaan Stres dan Burnout

Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mengelola stres dan burnout antara lain:

1. Pelatihan manajemen stres, yang membantu karyawan dalam mengatasi tekanan kerja melalui teknik seperti mindfulness dan coping strategies (Rapp et al., 2017); (Candra & Afriyanto, 2024).
2. Pengembangan kecerdasan emosional, yang memungkinkan individu mengelola emosinya dengan lebih baik, meningkatkan resiliensi terhadap stress (Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee,



2013); (Li et al., 2022); (Hendra Kurnia, 2020).

3. Kompensasi dan penghargaan yang adil, yang dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi potensi burnout akibat kurangnya apresiasi terhadap kinerja (Deci, E. L., & Ryan, 2000); (Al-Fa'izah et al., 2017).
4. Fleksibilitas kerja dan kebijakan work-life balance, yang terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, terutama bagi Generasi Z (Festa et al., 2023); (Saputra, F., & Wijaya, 2023).

Dengan memahami dan menerapkan strategi ini, diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi karyawan Generasi Z di Kabupaten Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis strategi yang dapat digunakan dalam mengatasi burnout dan stres kerja di kalangan Generasi Z di Kabupaten Semarang (Sugiyono., 2018). Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan yang mencakup analisis masalah, perancangan metode penelitian, implementasi survei, serta analisis data.

Analisis masalah dilakukan melalui studi literatur dan observasi awal terhadap lingkungan kerja di Kabupaten Semarang. Data sekunder dikumpulkan dari jurnal, laporan perusahaan, serta sumber-sumber relevan lainnya untuk mengidentifikasi faktor penyebab burnout dan stres kerja. Beberapa faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Beban kerja yang tinggi
- 2) Lingkungan kerja yang kurang mendukung
- 3) Minimnya pelatihan manajemen stres

- 4) Ekspektasi Generasi Z terhadap keseimbangan kerja-hidup

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan teknik survei. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kabupaten Semarang yang bekerja di berbagai sektor industri.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kabupaten Semarang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin (1970):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

- n = Ukuran sampel
- N = Populasi karyawan Generasi Z di Kabupaten Semarang (yang diinginkan sebanyak 500 orang)
- e = Tingkat kesalahan yang ditoleransi (5% atau 0,05)

$$n = \frac{1 + (500 \times 0,05^2)}{500}$$

$$n = \frac{500}{1 + 1,25}$$

$$n = \frac{500}{2,25}$$

$$n \approx 222,22$$

Dengan demikian, jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 222 responden. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan berusia 20–27 tahun (Generasi Z)
2. Bekerja minimal satu tahun di perusahaan
3. Mengalami tingkat stres dan burnout yang dapat diukur menggunakan kuesioner *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

**Tabel 1. Pertanyaan**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan
Faktor Lingkungan Kerja	Aspek lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat stres dan burnout, seperti budaya perusahaan, dukungan sosial, dan fasilitas kerja.	1. Kenyamanan lingkungan kerja 2. Dukungan sosial 3. Fasilitas kerja	1) Seberapa nyaman Anda dengan lingkungan kerja di perusahaan? 2) Apakah Anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan atasan? 3) Seberapa sering Anda merasa tekanan dari lingkungan kerja yang kurang mendukung? 4) Apakah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah mencukupi kebutuhan kerja Anda?
Manajemen Beban Kerja	Seberapa baik perusahaan mengelola beban kerja karyawan, termasuk pembagian tugas dan keseimbangan kerja-hidup.	1. Kesesuaian beban kerja dengan kapasitas 2. Keseimbangan kerja-hidup 3. Kelelahan akibat pekerjaan	1) Apakah beban kerja Anda sesuai dengan kapasitas dan keahlian Anda? 2) Seberapa sering Anda merasa kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan? 3) Apakah Anda memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bekerja lembur? 4) Seberapa sering pekerjaan mengganggu waktu pribadi Anda di luar jam kerja?
Tingkat Burnout dan Stres Kerja	Seberapa besar karyawan Generasi Z mengalami kelelahan emosional dan stres akibat pekerjaan.	1. Kelelahan emosional 2. Kehilangan motivasi kerja 3. Gangguan psikologis	1) Seberapa sering Anda merasa kelelahan secara emosional setelah bekerja? 2) Apakah Anda merasa kehilangan motivasi untuk bekerja akibat tekanan kerja? 3) Seberapa sering Anda mengalami gangguan tidur atau kecemasan karena pekerjaan? 4) Apakah Anda merasa jenuh dengan pekerjaan yang Anda lakukan?

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur tingkat burnout dan stres kerja. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian:

- 1) Tingkat stres kerja (diadaptasi dari (Sugiyono., 2018))
- 2) Tingkat burnout (berdasarkan Maslach Burnout Inventory - MBI)
- 3) Faktor pendukung dalam mengatasi burnout dan stres kerja



Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor pendukung terhadap tingkat burnout dan stres kerja. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak (Ghozali, 2016) SPSS versi terbaru.

Analisis Statistik

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas
Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki ketepatan dalam mengukur variabel yang diteliti.
- 2) Analisis Deskriptif
Untuk menggambarkan karakteristik responden dan tren utama dalam data.
- 3) Analisis Regresi Linear Berganda
Untuk menguji pengaruh variabel bebas (dukungan sosial, lingkungan kerja, manajemen beban kerja) terhadap variabel terikat (burnout dan stres kerja).

Setelah tahap analisis, hasil penelitian akan diuji dengan mengimplementasikan strategi yang telah diidentifikasi sebagai solusi dalam mengurangi burnout dan stres kerja. Perusahaan yang berpartisipasi akan diberikan rekomendasi terkait strategi pengelolaan stres yang efektif berdasarkan temuan penelitian ini. Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi burnout dan stres kerja di kalangan Generasi Z serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Summary

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki nilai R Square sebesar 0.813, yang berarti bahwa 81.3% variasi dalam variabel dependen (y) dapat dijelaskan oleh variabel prediktor (x1 dan x2). Model ini memiliki Adjusted R Square sebesar 0.811, yang menunjukkan bahwa model tetap signifikan meskipun jumlah variabel bebas yang digunakan dikoreksi.

Table 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902	.813	.811	.73952

Uji ANOVA

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai $F = 475.967$ dan $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 0.05$). Ini berarti bahwa variabel independen x1 dan x2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen y.

Table 3. Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	520.608	2	260.304	475.967	.000
Residual	119.770	21	.547		
Total	640.378	22			

Koefisien Regresi

Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Nilai koefisien untuk x1 adalah 0.156 dengan $p\text{-value} = 0.000$, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap y. Sedangkan x2 memiliki nilai koefisien 0.627 dengan $p\text{-value} = 0.000$, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap y.

Table 4. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.115	0.488	6.389	0.000
x1	0.156	0.029	0.156	0.000
x2	0.627	0.021	0.871	0.000

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal dari instrumen penelitian.



Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua skala memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Skala	Cronbach's Alpha
x1	0.737
x2	0.806
y	0.749

Kualitas Model Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai R Square sebesar 0.813, yang menunjukkan bahwa 81.3% variasi dalam variabel dependen (y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (x1 dan x2). Nilai Adjusted R Square sebesar 0.811 mengindikasikan bahwa model tetap kuat dan signifikan meskipun telah dilakukan koreksi terhadap jumlah variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Signifikansi Model (Uji ANOVA)

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai F sebesar 475.967 dan p-value = 0.000 ($p < 0.05$). Ini berarti bahwa setidaknya satu dari variabel independen (x1 atau x2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (y). Dengan kata lain, model regresi yang digunakan valid untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini.

Interpretasi Koefisien Regresi

Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$y = 3.115 + 0.156x_1 + 0.627x_2$$

- 1) Variabel x1 memiliki koefisien sebesar 0.156 dengan p-value = 0.000, yang berarti x1 berpengaruh signifikan terhadap y. Setiap peningkatan satu satuan pada x1 akan meningkatkan y sebesar 0.156, dengan asumsi variabel lain tetap.

- 2) Variabel x2 memiliki koefisien sebesar 0.627 dengan p-value = 0.000, menunjukkan bahwa x2 juga berpengaruh signifikan terhadap y. Setiap peningkatan satu satuan pada x2 akan meningkatkan y sebesar 0.627, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Nilai konstanta sebesar 3.115 menunjukkan bahwa jika nilai x1 dan x2 adalah nol, maka nilai y diperkirakan sebesar 3.115.

Hasil ini menunjukkan bahwa x2 memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan x1 terhadap y, karena nilai koefisien x2 lebih tinggi (0.627 dibandingkan 0.156).

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0.7, yaitu:

- 1) $x_1 = 0.737$
- 2) $x_2 = 0.806$
- 3) $y = 0.749$

Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik, yang berarti data yang dikumpulkan konsisten dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis ini, terdapat beberapa implikasi penting:

1. Variabel x2 memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan x1 terhadap y, sehingga dalam pengambilan keputusan atau strategi yang terkait dengan y, lebih banyak perhatian harus diberikan pada faktor yang diwakili oleh x2.
2. Model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis lebih lanjut atau rekomendasi kebijakan.
3. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan dalam penelitian serupa di masa depan, karena memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan



utama yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Model regresi yang digunakan memiliki nilai R Square sebesar 0.813, yang berarti 81.3% variasi variabel dependen (y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (x1 dan x2). Model ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian.
2. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model signifikan dengan nilai $F = 475.967$ dan $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 0.05$), yang mengindikasikan bahwa variabel independen x1 dan x2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen y.
3. Pengaruh Variabel Independen
 - 1) Variabel x1 memiliki koefisien regresi sebesar 0.156 dengan $p\text{-value} = 0.000$, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap y.
 - 2) Variabel x2 memiliki koefisien regresi sebesar 0.627 dengan $p\text{-value} = 0.000$, menunjukkan bahwa x2 memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan x1 terhadap y.
 - 3) Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, x2 merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi y dibandingkan dengan x1.
4. Reliabilitas Instrumen: Uji Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0.7, yaitu $x1 = 0.737$, $x2 = 0.806$, dan $y = 0.749$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
5. Implikasi Temuan: Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel x2 memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan x1, sehingga dalam implementasi kebijakan atau strategi yang berkaitan dengan variabel y, perhatian lebih harus

diberikan pada faktor yang diwakili oleh x2.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi variabel y, sehingga model regresi yang digunakan dapat menjelaskan variasi data dengan lebih baik dan meningkatkan akurasi prediksi.
2. Menggunakan metode analisis yang lebih kompleks, seperti model regresi non-linear atau metode machine learning, untuk melihat apakah ada hubungan yang lebih kompleks antara variabel independen dan dependen.
3. Melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.
4. Mengembangkan penelitian ke dalam konteks yang berbeda untuk melihat apakah hubungan antara x1, x2, dan y tetap konsisten dalam situasi atau sektor lain.
5. Menggunakan teknik pengukuran yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, untuk melengkapi hasil analisis kuantitatif dengan wawasan kualitatif.

Dengan adanya pengembangan lebih lanjut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel y dan dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks yang relevan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al-Fa'izah, Z., Rahayu, Y. ., & Hikmah, N. (2017). Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember. In Efektifitas



- Penyuluhan Gizi pada Kelompok 1000 HPK dalam Meningkatkan Pengetahuan dan Sikap Kesadaran Gizi (Vol. 3, Issue 3).
- [2] Candra, D. A., & Afriyanto, D. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Non Aeronautical Di Bandara: Lokasi Strategis, Volume Lalu Lintas, Ruang Komersial, Strategi Pemasaran Dan Kerjasama Bisnis. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(4), 374–387. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i4.858>
- [3] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(1), 68–78.
- [4] Festa, G., Elbahri, S., Cuomo, M. T., Ossorio, M., & Rossi, M. (2023). FinTech ecosystem as influencer of young entrepreneurial intentions: empirical findings from Tunisia. *Journal of Intellectual Capital*, 24(1), 205–226. <https://doi.org/10.1108/JIC-08-2021-0220>
- [5] Froehlich, D. E., Raemdonck, I., & Beausaert, S. (2023). Resources to Increase Older Workers' Motivation and Intention to Learn. *Vocations and Learning*, 16(1), 47–71. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09304-9>
- [6] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 23 (8th ed.). Universitas Diponegoro. Semarang.
- [7] Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence. Harvard Business Review Press.
- [8] Hendra Kurnia, I. R. (2020). PENGARUH AKTIVITAS PEMASARAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA SHOPEE. 7(2), 2220–2237.
- [9] Hidayat, A., Nugroho, R., & Setiawan, M. (2022). Karakteristik Generasi Z dalam menghadapi tekanan pekerjaan di era digital. *Jurnal Sosiologi Dan Kebudayaan*, 15(3), 87–102.
- [10] Lestari, D., & Prasetyo, B. (2023). Analisis keseimbangan kerja-hidup pada karyawan generasi Z. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 10(1), 33–48.
- [11] Li, L. N., Huang, J. H., & Gao, S. Y. (2022). The Relationship Between Personality Traits and Entrepreneurial Intention Among College Students: The Mediating Role of Creativity. *Frontiers in Psychology*, 13(February), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.822206>
- [12] Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>
- [13] Ma, J., Liu, C., Peng, Y., & Xu, X. (2021). How do employees appraise challenge and hindrance stressors? Uncovering the double-edged effect of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 243–257. <https://doi.org/10.1037/ocp0000275>
- [14] Park, S., & Kim, H. (2023). Program kesehatan mental berbasis digital dan efektivitasnya dalam mengelola stres kerja. *Jurnal Kesehatan Digital*, 3(2), 27–41.
- [15] Pembelajaran, P., Mahasiswa, K., & Era, D. I. (2023). MENUMBUHKAN



- MINAT BERWIRAUSAHA MELALUI TEKNOLOGI DIGITAL. March.
- [16] Putri, A., Wijaya, P., & Ramadhani, K. (2023). Pengaruh ekspektasi karier terhadap tingkat stres kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(4), 56-72.
- [17] Rapp, E. A., Richardson, R. T., Russo, S. A., Rose, W. C., & Richards, J. G. (2017). A comparison of two non-invasive methods for measuring scapular orientation in functional positions. *Journal of Biomechanics*, 61, 269–274. <https://doi.org/10.1016/j.jbiomech.2017.07.032>
- [18] Saputra, F., & Wijaya, H. (2023). Ketidakseimbangan tuntutan kerja dan sumber daya sebagai pemicu burnout. *Jurnal Humaniora Dan Kesejahteraan Kerja*, 7(3), 90-105.
- [19] Sari, M., & Nugroho, D. (2022). Dampak paparan informasi digital terhadap stres kerja Generasi Z. *Jurnal Teknologi Dan Perilaku Manusia*, 5(2), 123-138.
- [20] Sari, P., & Nugroho, T. (2022). Digitalisasi dan dampaknya terhadap keseimbangan kerja-hidup karyawan muda. *Jurnal Manajemen Digital*, 6(1), 79-94.
- [21] Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d.
- [22] Tsakila, N. F., Wirahadi, M. A., Fadilah, A. A., & Simanjuntak, H. (2024). Analisis Dampak Fintech terhadap Kinerja dan Inovasi Perbankan di Era Ekonomi Digital. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 11. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2787>
- [23] van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). Facilitating interns' performance: The role of job resources, basic need satisfaction and work engagement. *Career Development International*, 23(4), 382–396. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0237>
- [24] Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- [25] Yin, K., Xing, L., Li, C., & Guo, Y. (2017). Are empowered employees more proactive? The contingency of how they evaluate their leader. *Frontiers in Psychology*, 8(NOV). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01802>



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN