

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Gangguan Kesehatan Mental Karyawan Generasi Z

Dea Rossasi Hapiti ^{1*}, Despinur Dara ², Agung Wahyu Handaru ³

^{1, 2, 3} Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

* dearossasi2003@gmail.com

Abstract

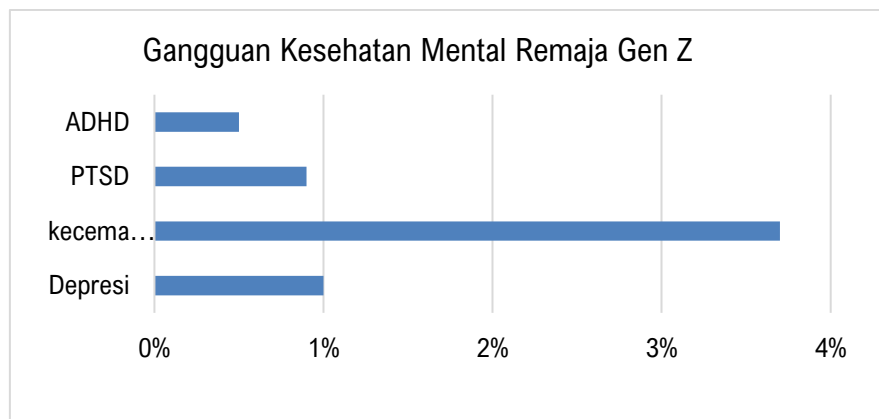
Urgensi dari penelitian ini adalah meningkatnya prevalensi gangguan kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan burnout di kalangan karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah perkotaan, khususnya Jakarta. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik unik seperti ketergantungan pada teknologi, keinginan akan work-life balance, serta sensitivitas terhadap tekanan kerja. Dalam konteks dunia kerja modern yang dinamis dan penuh tuntutan, generasi Z lebih rentan mengalami tekanan psikologis yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan mental. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri faktor-faktor yang memengaruhi gangguan kesehatan mental mereka, terutama beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan melibatkan 384 responden yang dipilih berdasarkan rumus Lemeshow. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gangguan kesehatan mental ($t = 7,951$; $p = 0,000$), begitu pula lingkungan kerja ($t = 5,357$; $p = 0,000$). Kedua variabel ini secara simultan menjelaskan 40,9% variasi gangguan kesehatan mental yang dialami responden. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung secara fisik maupun sosial merupakan pemicu utama gangguan kesehatan mental pada generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta inklusif. Karyawan generasi Z juga didorong untuk proaktif menjaga kesehatan mentalnya. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup variabel yang sempit dan fokus geografis yang terbatas pada Jakarta, sehingga penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas variabel dan melibatkan lintas generasi serta metode campuran.

Keywords: *Pengaruh, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Gangguan Kesehatan Mental, Karyawan, Generasi Z*

Pendahuluan

Aset terpenting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Tingginya kualitas SDM merupakan hal yang esensial untuk mencapai apa yang dituju oleh organisasi dan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas proses (Dessler, 2023). Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah perhatian terhadap kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan. Kesehatan mental merupakan kondisi kejiwaan atau psikologis yang mencerminkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri serta menyelesaikan berbagai persoalan, baik yang muncul dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan sekitarnya (eksternal) (Anwar & Julia, 2021). 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. Gangguan kesehatan mental adalah kondisi perilaku dan emosi yang menyebabkan seseorang menderita atau merusak diri sendiri, dan dapat membahayakan kinerja seseorang atau kemampuan berinteraksi dengan orang lain (Ardiansyah et al., 2023). Secara umum, gangguan kesehatan mental terjadi ketika seseorang mengalami kesulitan untuk mengatasi tekanan hidup, berfungsi dalam kehidupan sehari-hari, atau menjaga hubungan sosial dan emosional yang baik.



Gambar 1. Gangguan Kesehatan Mental

Berdasarkan data yang disajikan oleh 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. Prasetyo (2023) mendefinisikan kecemasan sebagai “perasaan khawatir yang menyebar, tidak jelas, dan terkait dengan perasaan tidak berdaya atau tidak pasti”. 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. Tingginya tekanan kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung menyebabkan 70% Gen Z melaporkan tingkat stres yang tinggi (Association, 2023). Selain stres, terdapat gangguan berupa *burnout*. Menurut Ellen & Schultz, *burnout* adalah kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan karena situasi dengan tuntutan keterlibatan emosi fisik dan mental yang sangat besar (Sundari & Meria, 2022). *Burnout* di tempat kerja semakin umum terjadi, dengan 2 dari 3 karyawan 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.

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menyoroti bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang berpotensi membahayakan kesehatan mental karyawan. Menurut Ardana & Rizqi (2024) “Stres kerja merupakan situasi tegang yang berdampak pada proses berpikir, emosi, dan keadaan seseorang”. Adapun menurut Steven et al. (2020) “Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurun kinerjanya, sementara kepuasan kerja merupakan faktor utama pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya”. 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. Menurut laporan Kemnaker, stres kerja yang terus menerus dapat meningkatkan risiko 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 menciptakan 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 karyawan mereka.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi gangguan kesehatan mental karyawan di tempat kerja adalah beban kerja. Ketidakseimbangan beban kerja dapat menyebabkan stres dan gangguan mental lainnya (Sumanta et al., 2022). Beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Nabila & Syarvina, 2022). Mental Health Foundation (2021) beban kerja yang sulit dan berisiko tinggi yang mencakup tugas atau tantangan yang signifikan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih cemas. Ketika karyawan dipaksa menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu yang sangat ketat atau ketika mereka diberikan jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka, hal itu dapat menyebabkan stres akibat beban kerja yang berlebihan. Stres di tempat kerja dapat meningkat jika beban kerja melebihi kemampuan seseorang (Andriyanto & Fadilla, 2024). Berdasarkan Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z menyadari pentingnya layanan kesehatan mental di tempat kerja. Mereka menilai bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kondisi mental. Keduanya mengaku pernah mengalami stres akibat tekanan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan minimnya dukungan lingkungan dinilai meningkatkan risiko stres, kecemasan, dan kelelahan,. 46% pekerja Gen Z mengalami frustrasi akibat beratnya beban kerja (Deloitte, 2022).

Penelitian sebelumnya telah banyak dilakukan tentang bagaimana lingkungan dan beban kerja memengaruhi gangguan kesehatan mental karyawan. Namun, sebagian besar masih bersifat umum dan belum secara spesifik menyoroti pengalaman generasi Z sebagai kelompok demografis yang unik. Generasi Z memiliki karakteristik unik, seperti preferensi terhadap fleksibilitas kerja dan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Aura & Hutahaeen, 2025). Studi-studi sebelumnya juga umumnya hanya meneliti pengaruh satu variabel secara terpisah, misalnya hanya beban kerja atau hanya lingkungan kerja, tanpa memperhatikan bagaimana keduanya dapat saling berinteraksi dalam memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, terdapat gap penelitian dalam memahami keterkaitan simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesehatan mental, khususnya pada generasi Z. Dalam penelitian ini kota Jakarta akan difokuskan sebagai lokus, karena salah satu kota yang menarik bagi Generasi Z untuk melanjutkan pendidikan, serta menjadi tempat yang tepat untuk memulai perjalanan karirnya. Penelitian ini penting untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana faktor beban kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan 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 karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada fokus geografis yang hanya mencakup wilayah Jakarta, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi untuk seluruh wilayah Indonesia. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada dua faktor utama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga belum mencakup faktor lain seperti gaya kepemimpinan,

dukungan sosial, atau kondisi ekonomi pribadi yang juga dapat memengaruhi kesehatan mental. Meskipun demikian, kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang secara khusus menyoroti pengalaman karyawan dari Generasi Z sebagai kelompok demografis yang kini mulai mendominasi dunia kerja, serta mengkaji keterkaitan simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesehatan mental, yang sebelumnya lebih sering diteliti secara terpisah. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual mengenai tantangan kesehatan mental di tempat kerja bagi generasi yang tumbuh di era digital dan dinamis.

Metode

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain eksplanatori, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z. Desain ini dipilih karena mampu menguji hubungan kausal antar variabel secara objektif dan sistematis melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah individu generasi Z yang berusia antara 18 hingga 28 tahun dan telah bekerja di perusahaan di wilayah Jakarta. Karena jumlah pasti populasi tidak diketahui dan tidak tersedia data resmi yang mencatat total generasi Z yang bekerja di Jakarta, maka penarikan sampel dilakukan menggunakan pendekatan rumus Lemeshow. Berdasarkan perhitungan, jumlah minimum responden yang diperlukan untuk menjamin keandalan analisis adalah sebanyak 384 orang. Sampel ini dianggap dapat mewakili populasi secara memadai, dengan tetap mempertimbangkan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang tersedia. Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas dalam riset ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah gangguan kesehatan mental. Gangguan kesehatan mental didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang memengaruhi aspek emosional, kognitif, sosial, dan perilaku individu, sehingga mengganggu produktivitas dan kualitas hidup mereka. Beban kerja merujuk pada tuntutan pekerjaan yang mencakup tekanan mental, psikologis, dan beban waktu. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan interaksi sosial pekerja.

Untuk mengumpulkan data, digunakan dua teknik utama, yaitu kuesioner dan wawancara. Kuesioner dirancang dalam bentuk tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Skala Likert dipilih karena dapat mempermudah pengukuran sikap dan pendapat responden secara kuantitatif. Selain itu, wawancara juga dilakukan secara terbatas kepada beberapa responden generasi Z untuk mendapatkan informasi tambahan yang bersifat kualitatif. Hasil dari wawancara ini digunakan untuk memperkuat dan mengonfirmasi data yang diperoleh melalui kuesioner. Setelah data terkumpul, lalu akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tahapan analisis diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item dengan total skor, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat variansi residual yang tidak konstan dalam model regresi. Selanjutnya analisis regresi linier

berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap gangguan kesehatan mental. Model regresi ini memungkinkan peneliti untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial. Untuk melihat kekuatan hubungan tersebut, digunakan pula analisis koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan seberapa besar variasi gangguan kesehatan mental dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Terakhir, dilakukan uji t (parsial) untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari seluruh tahapan ini memberikan dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi yang sesuai dengan temuan penelitian.

Hasil

Deskripsi Data

Karyawan generasi Z dengan usia 18-28 tahun yang bekerja di perusahaan yang ada di Jakarta merupakan fokus responden penelitian dengan mayoritas berjenis kelamin Perempuan yakni sebanyak 243 orang dan responden laki-laki sebagai 141 orang sehingga secara keseluruhan sampel yang digunakan sebanyak 384 responden. Berdasarkan usia, usia tertinggi adalah 26 tahun, yang terdiri dari 79 orang (20,6%), diikuti oleh usia 20 tahun, yang terdiri dari 63 orang (16,4%), dan usia 25 tahun, yang terdiri dari 58 orang (15,1%). Sebagian besar responden adalah dari kelompok usia 24 tahun ke bawah, yang sesuai dengan fokus penelitian ini. Dari 384 responden, mayoritas yaitu sebanyak 199 orang memiliki pendidikan strata (S1/S2/S3). Selanjutnya, 121 responden (31,5%) memiliki gelar SMA, dan 64 responden (16,7%) memiliki gelar Diploma. Berdasarkan Lokasi pekerjaan, ditemukan bahwa responden bekerja di lima wilayah DKI Jakarta, dengan mayoritas di wilayah Jakarta Selatan (87 orang, atau 22,7%), diikuti oleh wilayah Jakarta Timur (82 orang, atau 21,4%), dan Jakarta Pusat (79 orang, atau 20,6%). Di wilayah Jakarta Barat dan Utara, masing-masing terdapat 69 orang (18,4%) dan 67 orang (17,4%).

Hasil analisis deskriptif indikator gangguan kesehatan menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z benar-benar mengalami gangguan kesehatan mental dalam berbagai aspek kehidupan kerja mereka. Jika tidak ditangani dengan baik, gejala yang dialami, yang menyeluruh dan saling berkaitan, dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan dalam jangka panjang. Berdasarkan indikator beban kerja, karyawan Generasi Z mengalami tingkat tekanan kerja yang sangat tinggi dalam berbagai aspek kognitif, psikologis, dan waktu. Jika perusahaan atau perusahaan tidak mengelola tekanan ini dengan baik, ini dapat berdampak negatif pada kondisi psikologis. Terakhir, pada indikator lingkungan kerja diketahui lingkungan kerja Generasi Z sudah cukup mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, untuk membuat pekerjaan menjadi nyaman dan efektif, dan membantu kesehatan mental dan produktivitas secara keseluruhan.

Uji Instrumen

Tabel 1. Validitas Variabel X1

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}
BK.1	0,783	0,129
BK.2	0,797	0,129
BK.3	0,816	0,129
BK.4	0,811	0,129
BK.5	0,776	0,129
BK.6	0,763	0,129

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada variabel X1 (Beban Kerja) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,129). Nilai r hitung berkisar antara 0,763 hingga 0,816, yang berarti setiap item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen pengukuran untuk variabel beban kerja memiliki validitas yang baik.

Tabel 2. Validitas Variabel X2

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}
LK.1	0,701	0,129
LK.2	0,492	0,129
LK.3	0,431	0,129
LK.4	0,785	0,129
LK.5	0,727	0,129
LK.6	0,806	0,129

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,129). Nilai r hitung berkisar antara 0,431 hingga 0,806, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Validitas Variabel Y

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}
GKM.1	0,793	0,129
GKM.2	0,813	0,129
GKM.3	0,871	0,129
GKM.4	0,719	0,129
GKM.5	0,710	0,129
GKM.6	0,876	0,129
GKM.7	0,744	0,129
GKM.8	0,772	0,129
GKM.9	0,535	0,129
GKM.10	0,553	0,129
GKM.11	0,578	0,129
GKM.12	0,813	0,129
GKM.13	0,667	0,129
GKM.14	0,712	0,129

Berdasarkan Tabel 3, seluruh butir pernyataan pada variabel Y (Gangguan Kesehatan Mental) menunjukkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,129). Nilai r hitung berada dalam rentang 0,535 hingga 0,876, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gangguan kesehatan mental memiliki validitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha
X1	0.879
X2	0.744
Y	0.913

Berdasarkan Tabel 4, nilai reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan hasil yang sangat baik. Variabel X1 (Beban Kerja) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879, variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,744, dan variabel Y (Gangguan Kesehatan Mental) sebesar 0,913. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa

instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi dan konsisten dalam mengukur setiap variabel yang diteliti.

Tabel 5. Uji Normalitas

Uji Normalitas	Nilai
N (Jumlah Sampel)	384
Mean (Residual)	0.0000000
Std. Deviation (Residual)	6.81159432
Most Extreme Differences (Absolute)	0.031
Most Extreme Differences (Positive)	0.022
Most Extreme Differences (Negative)	-0.031
Test Statistic	0.031
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, dan didukung oleh grafik P-P plot yang menunjukkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Predictor	Tolerance	VIF
1	X1 (Beban Kerja)	0.563	1.776
1	X2 (Lingkungan Kerja)	0.563	1.776

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas. Nilai tolerance sebesar $0,563 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.776 < 10,00$, yang berarti tidak terjadi hubungan linear yang kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi dapat digunakan dengan baik tanpa gangguan multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.014	1.521	—	4.610	0.000	
X1 (Beban Kerja)	-0.059	0.067	-0.060	-0.886	0.376	
X2 (Lingkungan Kerja)	-0.004	0.080	-0.003	-0.047	0.962	

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser, variabel X1 memiliki nilai signifikansi $0,376 > 0,05$, dan variabel X2 memiliki nilai signifikansi $0,962 > 0,05$. Sehingga kedua variabel tersebut tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi heteroskedastisitas telah dipenuhi. Dengan demikian, model regresi dapat dianggap valid dan memenuhi asumsi klasik tentang konsistensi varians error.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16.981	2.571	—	6.604	0.000	
X1 (Beban Kerja)	0.895	0.113	0.417	7.951	0.000	
X2 (Lingkungan Kerja)	0.721	0.135	0.281	5.357	0.000	

Dalam model regresi linear berganda, nilai konstanta sebesar 16.981 menunjukkan bahwa jika beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap tidak memberikan pengaruh sama sekali (dengan kata lain, nilainya = 0), maka gangguan kesehatan mental yang dialami oleh karyawan generasi Z memiliki nilai dasar sebesar 16.981. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi gangguan kesehatan mental selain beban kerja dan lingkungan kerja. Misalnya, faktor-faktor pribadi seperti tekanan dalam keluarga, keadaan keuangan,

pengalaman traumatis sebelumnya, dan kondisi psikologis seseorang dapat berperan. Koefisien regresi pada variabel beban kerja sebesar 0.895 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka tingkat gangguan kesehatan mental pada karyawan generasi Z juga akan meningkat sebesar 0.895 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja tetap atau tidak berubah. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gangguan kesehatan mental.

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,721 menunjukkan bahwa dengan asumsi lingkungan kerja tetap, setiap peningkatan 1 satuan dalam indikator lingkungan kerja yang tidak menguntungkan akan meningkatkan gangguan kesehatan mental sebesar 0,721 satuan. Dengan kata lain, stres dan gangguan psikologis lebih sering terjadi di tempat kerja jika ada faktor-faktor seperti konflik antar karyawan, tekanan dari atasan, suasana kerja yang monoton atau penuh ketegangan, pencahayaan atau suhu ruang yang tidak nyaman, dan kurangnya penghargaan atas upaya karyawan.

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.981	2.571	—	6.604	0.000
X1 (Beban Kerja)	0.895	0.113	0.417	7.951	0.000
X2 (Lingkungan Kerja)	0.721	0.135	0.281	5.357	0.000

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung 7,951 dengan signifikansi 0,000, yang berarti beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap gangguan mental seperti stres, kecemasan, dan burnout. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung 5,357 dengan signifikansi 0,000, menandakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental. Kedua temuan ini menegaskan bahwa generasi Z cenderung rentan terhadap tekanan kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.639	0.409	0.406	6.829

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh Nilai R Square sebesar 0.409 menunjukkan bahwa dua variabel independent yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan 40,9% variasi gangguan kesehatan mental pada karyawan generasi Z. Ini berarti bahwa sekitar 40,9% gangguan kesehatan mental yang dialami oleh karyawan generasi Z dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Faktor lain, seperti faktor pribadi, mungkin menduduki 59,1% dari total variasi tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Gangguan Kesehatan Mental

Menurut temuan analisis regresi pada tabel 8. diketahui beban kerja (X1) pada karyawan generasi Z memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gangguan kesehatan mental (Y) dengan besar koefisien regresi pada variabel beban kerja yaitu 0.895 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka tingkat gangguan kesehatan mental pada karyawan generasi Z juga akan meningkat sebesar 0.895 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, risiko gangguan kesehatan mental

seperti stres, kecemasan, dan kelelahan meningkat seiring dengan tingkat beban kerja yang ditanggung oleh karyawan Gen Z. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 9, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,951 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap gangguan kesehatan mental. Semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin besar pula kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan mental pada karyawan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja yang signifikan pada individu (Badri, 2020). Ketidaksihesuaian antara jumlah tugas dengan kapasitas karyawan dalam menyelesaikannya berpotensi menimbulkan burnout. Kondisi ini muncul ketika energi dan kemampuan individu terkuras akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan potensi serta kapabilitasnya (Afrianty & Dewi, 2022). Ketika beban kerja melebihi kemampuan seseorang untuk mengelolanya, maka akan memicu stres psikologis. Kondisi ini tidak hanya berdampak secara fisik, namun juga memengaruhi keseimbangan emosional dan fungsi kognitif. Individu dapat mengalami kesulitan berkonsentrasi, merasa kewalahan, serta kehilangan motivasi dalam bekerja. Apabila kondisi ini berlangsung secara berkelanjutan, maka risiko timbulnya gangguan kesehatan mental akan semakin meningkat (Robbins et al., 2017).

Tidak adanya sistem pendukung di tempat kerja adalah komponen tambahan yang memperburuk dampak beban kerja terhadap kesehatan mental. Dalam beberapa kasus, karyawan takut dianggap tidak mampu atau kurang produktif jika mereka memberi tahu orang lain tentang tekanan yang mereka alami. Hal ini dapat menyebabkan masalah kesehatan mental mereka menjadi lebih buruk jika mereka tidak mendapatkan penanganan segera. Hasil analisis pada tabel 10. menunjukkan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap gangguan mental di tempat kerja adalah beban kerja, yang berkontribusi sebesar 40,9% ($R^2 = 0.409$) terhadap variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap gangguan kesehatan mental. Ini terutama berlaku untuk kelompok usia muda seperti generasi Z. Stres kerja dapat terjadi apabila tidak sebandingnya tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, waktu, dan sumber daya pekerja sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang nantinya berpengaruh pada kesehatan mental (Safitri, 2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Gangguan Kesehatan Mental

Hasil analisis regresi dalam tabel 8. menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) pada karyawan generasi Z memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gangguan kesehatan mental (Y) dengan besar koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.721 yang mengindikasikan jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka tingkat gangguan kesehatan mental pada karyawan generasi Z juga akan meningkat sebesar 0.721 satuan, dengan asumsi bahwa variabel beban kerja tetap atau tidak berubah. Dengan ini, karyawan generasi Z cenderung lebih besar mengalami gangguan kesehatan mental meliputi stress, kecemasan, serta burnout apabila berada dalam lingkungan kerja yang lebih buruk atau tidak menyenangkan. Masalah kesehatan mental di tempat kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang tekanan tinggi, kurangnya dukungan sosial, atau ketidakamanan fisik dan mental.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang tercantum pada Tabel 9, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,357 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menegaskan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan gangguan kesehatan mental. Peningkatan kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan tingkat gangguan kesehatan mental yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan psikologis

berperan penting dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi. Motivasi tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal serta mengurangi risiko munculnya gangguan kesehatan mental (Suparno et al., 2025).

Hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan pada Tabel 10 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,409. Angka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan sebesar 40,9% dari variasi yang terjadi pada gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z. Sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kondisi kesehatan mental di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung meningkatkan risiko munculnya gangguan seperti stres, kecemasan, dan depresi. Kurangnya komunikasi antarpegawai, tidak adanya dukungan dari rekan kerja maupun atasan, serta suasana kerja yang tidak menyenangkan menjadi penyebab utama penurunan kondisi psikologis karyawan (Putra & Saraswati, 2022).

Lingkungan kerja yang tidak sehat adalah salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental pada pekerja. Ini bukan hanya masalah fisik seperti pencahayaan yang buruk, suhu ruangan yang tidak nyaman, atau tingkat kebisingan yang tinggi, tetapi juga masalah psikososial di tempat kerja. Tekanan psikologis dapat muncul dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, konflik antar rekan kerja, komunikasi yang buruk, dan gaya kepemimpinan yang otoriter. Ketika seorang karyawan merasa tidak dihargai, tidak memiliki kontrol atas pekerjaannya, atau tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan, mereka berisiko mengalami stres, kecemasan, dan depresi (Putra et al., 2022). Suasana kerja yang tidak nyaman, hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis, komunikasi yang tidak efektif, tekanan dari atasan, kurangnya dukungan sosial, dan kondisi fisik ruang kerja yang buruk adalah beberapa contoh lingkungan kerja yang tidak sehat. Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi dari lingkungan kerja yang mendukung dan lebih rentan terhadap gangguan kesehatan mental. Akibatnya, mereka lebih rentan mengalami tekanan psikologis jika kondisi tersebut tidak terpenuhi.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z. Fokus utama penelitian adalah untuk melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan gangguan kesehatan mental di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh signifikan. Beban kerja menjadi faktor paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,895 dan nilai t hitung 7,951 ($p = 0,000$). Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan gangguan kesehatan mental secara nyata. Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,721 dan t hitung 5,357 ($p = 0,000$). Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 40,9% variasi gangguan kesehatan mental karyawan generasi Z.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa organisasi perlu lebih memperhatikan keseimbangan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis. Beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan memadai dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan burnout. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, minim komunikasi, serta kurangnya dukungan sosial juga memperparah kondisi psikologis karyawan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah variabel yang diteliti dan ruang lingkup yang terbatas hanya pada generasi Z di wilayah tertentu. Faktor lain seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan hidup, dan budaya

kerja belum dianalisis. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, melibatkan responden lintas generasi, serta menggunakan pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif agar hasilnya lebih menyeluruh dan dapat dijadikan dasar pengembangan kebijakan di tempat kerja.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. S. (2022). Workload dan pengaruhnya terhadap burnout serta turnover intention karyawan perbankan. *Niagawan*, 11(1). <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- American Psychiatric Association. (2023). *Understanding mental disorders: Your guide to DSM-5-TR®*. American Psychiatric Publishing.
- Andriyanto, M. R., & Arif Fadilla. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Kabupaten Karawang. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(4). <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13720>
- Anwar, F., & Julia, P. (2021). Analisis strategi pembinaan kesehatan mental oleh guru pengasuh sekolah berasrama di Aceh Besar pada masa pandemi. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 7(1). <https://doi.org/10.22373/je.v7i1.10905>
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Envilab Indonesia. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382>
- Ardiansyah, S., Tribakti, I., Suprpto, Y., Febriani, I., Saripah, E., Kuntoadi, G. B., & Rahayu, M. (2023). *Kesehatan mental*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan ICU dan IGD. *Human Care Journal*, 5(1), 379–390. <https://doi.org/10.55681/saintekes.v2i2.40>
- Deloitte. (2023). *Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2). <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3133>
- Prasetyo, Y. A. F. (2023). *Pengaruh terapi thought stopping terhadap tingkat kecemasan mahasiswa tingkat akhir di STIKES Panti Waluya Malang* [Skripsi, STIKES Panti Waluya Malang].

- Putra, A. D., & Saraswati, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 240–249. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i2.1506>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour*. Salemba Empat.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Steven, J. H., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sumanta, J., Indah, M. F., & Hadi, Z. (2022). Analisis stress kerja pada karyawan ditinjau dari beban kerja, masa kerja dan peran organisasi di PT. X Kab. Tapin Kalimantan Selatan. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 9(1), 102–107. <https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.7375>
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 81–96. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Suparno, N. S. F., Sulistiawati, Y. A., Febriansyah, B., & Anwar, S. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesehatan mental karyawan di sektor industry retail studi pada karyawan Alfamart di Pamulang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1). <https://doi.org/10.58293/jorapi.v3i1.4768>
- Todorov, G. (2022). *Important burnout stats, trends and facts*.