



Peran digital stress terhadap kinerja karyawan pada generasi Z

¹Glenita Taruli, ²Bunga Jenica, ³Zamralita, ⁴Reza Fahlevi

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanegara, Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: zamralita@fpsi.untar.ac.id

Abstract

This study aims to examine the role of digital stress on employee performance among Generation Z in Indonesia. The advancement of digital technology in the workplace has given rise to digital stress, a psychological pressure that may reduce employee performance, particularly among Generation Z, who are vulnerable to multitasking demands and difficulties separating personal life from work. This study employed a quantitative approach with a causal associative design, involving 206 Generation Z employees aged 18-29 years selected through convenience sampling. Data were collected online using the Digital Stressors Scale (DSS) and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), and analyzed through construct validity and reliability testing (CFA), normality testing, and simple linear regression analysis. The results showed that digital stress has a significant negative effect on employee performance ($\beta = -.3649$; $p < .001$), contributing 13.3% to the variance in employee performance. These findings align with the Job Demands-Resources framework, which explains that high digital work demands can deplete employees' cognitive and emotional energy, thereby reducing performance. Therefore, companies are advised to provide adequate technical support, establish policies separating work and personal time, and offer psychological well-being programs for Generation Z employees.

Keywords: digital stress; employee performance; generation Z

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *digital stress* terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Indonesia. Perkembangan teknologi digital di tempat kerja menimbulkan tekanan psikologis berupa *digital stress* yang dapat menurunkan kinerja karyawan, terutama pada Generasi Z yang rentan mengalami tuntutan multitasking dan kesulitan memisahkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, melibatkan 206 partisipan karyawan Generasi Z berusia 18-29 tahun yang dipilih melalui teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan secara daring menggunakan *Digital Stressors Scale* (DSS) dan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), kemudian dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas konstruk (CFA), uji normalitas, serta uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital stress* berperan secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -.3649$; $p < .001$) dengan kontribusi sebesar 13,3% terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan kerangka *Job Demands-Resources* yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja digital yang tinggi dapat menguras energi kognitif dan emosional karyawan sehingga menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan menyediakan dukungan teknis yang memadai, menetapkan kebijakan pemisahan waktu kerja dan pribadi, serta menyediakan program kesejahteraan psikologis bagi karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: digital stress, kinerja karyawan, generasi Z

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek krusial yang menentukan apakah suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuannya atau tidak (Octaviani & Waluyo, 2026). Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian karyawan terhadap persyaratan pekerjaan, atau prestasi yang telah dicapai berdasarkan standar maupun ukuran yang ditetapkan oleh perusahaan (Muizu dkk., 2019; Santoso dkk., 2022). Menurut Ngo et al. (2020), kinerja karyawan merupakan tindakan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan tertentu dengan mempertimbangkan unsur waktu, kecepatan, dan efisiensi. Kinerja yang baik mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, baik dari segi kuantitas maupun kualitas—serta ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan rekan kerja (Arimby, 2016, dalam Khawari & Santoso, 2024). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor internal, termasuk faktor individu seperti kemampuan kerja, pengetahuan, motivasi, etos kerja, pengalaman kerja, dan faktor lingkungan organisasi seperti dukungan organisasi, sistem manajemen, teknologi, dan budaya kerja (Sihaloho & Siregar, 2020). Mardiani dan Khamdanah (2022) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, pengetahuan, motivasi kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Perkembangan teknologi digital dalam beberapa tahun terakhir telah membawa perubahan besar terhadap cara berbagai industri bekerja, di mana berbagai aktivitas pekerjaan kini banyak dilakukan melalui perangkat dan platform digital seperti email, aplikasi komunikasi, serta sistem kerja berbasis online. Kondisi ini menjadikan kinerja karyawan sebagai topik yang terus relevan untuk dikaji, mengingat tuntutan kerja yang semakin kompleks akibat digitalisasi berpotensi mempengaruhi produktivitas, fokus, dan kualitas hasil kerja karyawan secara signifikan.

Perkembangan teknologi digital di tempat kerja memiliki konsekuensi yang tidak selalu positif bagi karyawan, termasuk munculnya stres digital. Menurut Survei Penetrasi Internet Indonesia 2025 yang dilakukan oleh APJII, jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 229,4 juta, dengan tingkat penetrasi 80,66%. Generasi Z merupakan kelompok yang paling aktif menggunakan teknologi digital dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka (Pujiono, 2021). Penelitian Zacher dan Rudolph (2024)

menemukan bahwa digitalisasi tempat kerja memiliki hubungan timbal balik dengan peningkatan beban kerja karyawan, sementara survei Deloitte (2026) melaporkan bahwa sekitar 46% Generasi Z sering merasa stres akibat tekanan kerja dan konektivitas digital yang terus-menerus (Bhaimiya, 2024). Riedl, Fischer, dan Reuter (2023) menjelaskan bahwa digital stress muncul akibat penggunaan teknologi digital yang intensif dan meningkatnya ketergantungan terhadap ICT, yang dapat menyebabkan kelelahan mental, penurunan konsentrasi, hingga *burnout* (Berger et al., 2023). Oktavia dan Zamralita (2024) menemukan bahwa digital stress berhubungan negatif dengan kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Anggraini dan Wulandari (2025) yang mengatakan bahwa digital fatigue akibat beban kerja digital mempengaruhi performa kerja secara signifikan. Ibrahim et al. (2025) menambahkan bahwa Generasi Z rentan mengalami *digital stress* karena tuntutan multitasking dan kesulitan memisahkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji peran stres digital terhadap kinerja karyawan dalam konteks Generasi Z di Indonesia masih relatif terbatas, sehingga penting untuk menelitinya lebih lanjut untuk memahami bagaimana stres digital dapat dikelola agar tidak menghambat kinerja kerja Generasi Z di era digital.

Meskipun hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada work stress secara umum dan belum secara spesifik mengkaji *digital stress* sebagai bentuk tekanan psikologis yang khas muncul akibat penggunaan teknologi digital di tempat kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Oktavia dan Zamralita (2024) serta Anggraini dan Wulandari (2025), telah mengungkap keterkaitan antara *digital stress* maupun *digital fatigue* dengan performa kerja karyawan, namun belum banyak yang secara khusus menyoroti Generasi Z sebagai kelompok subjek penelitian, padahal generasi ini memiliki karakteristik dan pola interaksi dengan teknologi digital yang berbeda dari generasi sebelumnya (Burger et al., 2021; Ishak et al., 2025). Selain itu, penelitian terkait *digital stress* terhadap kinerja karyawan dalam konteks pekerja Gen Z di Indonesia masih relatif terbatas, sehingga belum banyak diketahui bagaimana dimensi-dimensi *digital stress* seperti *complexity*, *conflicts*, *invasion*, *overload*, hingga *unreliability* (Riedl et al., 2023) berperan terhadap kinerja karyawan Gen Z yang bekerja di berbagai sektor dengan latar belakang demografis yang beragam di Indonesia. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan secara spesifik mengukur peran *digital stress* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia menggunakan instrumen *Digital Stressors Scale* (Fischer et al., 2021) dan *Individual Work Performance Questionnaire* (Koopmans et al., 2014) yang diadaptasi dalam Bahasa Indonesia, sekaligus menganalisisnya melalui kerangka teori *Job Demands-Resources* (Demerouti & Bakker, 2023) untuk memberikan pemahaman empiris yang lebih kontekstual mengenai isu *digital stress* pada angkatan kerja muda di Indonesia.

Berdasarkan masalah dan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi, studi ini bertujuan untuk mengkaji peran *digital stress* terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Secara khusus, penelitian ini berupaya menentukan tingkat *digital stress* dan kinerja kerja pada kelompok generasi tersebut, serta dampak *digital stress* terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Variabel digital stress diukur menggunakan sepuluh dimensi yang dikemukakan oleh Riedl, Fischer, dan Reuter (2023), yaitu kompleksitas, konflik, ketidakamanan, invasi, beban berlebih, keamanan, lingkungan sosial, dukungan teknis, kegunaan, dan ketidakandalan. Sementara itu, variabel kinerja kerja diukur melalui tiga dimensi yang dikembangkan oleh Koopmans dkk. (2014), yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif; partisipannya adalah karyawan Generasi Z di Indonesia, berusia 18 hingga 29 tahun, yang saat ini bekerja dan menggunakan teknologi digital dalam aktivitas pekerjaannya, baik dengan status karyawan tetap, kontrak, maupun *outsourcing*. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada hubungan langsung antara *digital stress* (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen), tanpa melibatkan variabel mediasi atau moderasi lainnya. Dengan mengacu pada teori *Job Demands-Resources* (Demerouti dan Bakker, 2023) serta temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *digital stress* dan kinerja karyawan (Oktavia dan Zamralita, 2024), penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa *digital stress* memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z (H1), yang bertolak belakang dengan hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk mengkaji dampak *digital stress* (variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) pada Generasi Z. Partisipan dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kemudahan memperoleh partisipan yang sesuai dengan karakteristik atau kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah: (1) berusia 18-29 tahun dan lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Generasi Z); (2) saat ini bekerja di Indonesia dengan masa kerja minimal kurang dari satu tahun; serta (3) berstatus sebagai karyawan tetap, kontrak, atau *outsourcing* yang memanfaatkan teknologi digital dalam aktivitas pekerjaannya, seperti laptop, *smartphone*, *email*, *meeting online*, dan berbagai aplikasi terkait pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui kuesioner yang disebarlang menggunakan *Google Form*. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan *informed consent* yang memuat informasi mengenai tujuan penelitian, identitas peneliti, dan jaminan kerahasiaan data, sehingga partisipasi mereka didasarkan pada kesukarelaan. Kuesioner tersebut mencakup data demografis serta butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan instrumen pengukuran penelitian.

Variabel stres digital diukur menggunakan Skala Stres Digital (DSS) yang dikembangkan oleh Fischer, Reuter, dan Riedl (2021) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Suyasa (2021). Skala ini terdiri dari 50 item yang mencakup sepuluh dimensi, yaitu *complexity*, *conflicts*, *insecurity*, *invasion*, *overload*, *safety*, *social environment*, *technical support*, *usefulness*, dan *unreliability*, dengan format respons skala Likert 7 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 7 = Sangat Setuju). Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans et al (2014) dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Widyastuti (2024). Skala ini terdiri dari 18 item yang mencakup tiga dimensi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*, dengan format respons skala Likert 5 poin (1 = Tidak Pernah hingga 5 = Selalu). Setelah data terkumpul, dilakukan *data cleaning* untuk memastikan kelengkapan dan

kesesuaian data, serta *reverse scoring* pada item *unfavorable* dimensi *Counterproductive Work Behavior* (butir 14-18) agar arah skor seluruh item konsisten. Data kemudian dianalisis menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 27 dan JASP. Analisis data meliputi uji validitas konstruk melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk mengevaluasi kesesuaian model pengukuran *digital stress* dan kinerja karyawan (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008), uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (Taber, 2018), uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan distribusi data (Ghasemi & Zahediasl, 2012), serta uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *digital stress* terhadap kinerja karyawan dan menjawab hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

1. Gambaran Demografi Partisipan Digital Stress

Peserta dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang mengalami stres digital di tempat kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang diberikan menggunakan *Google Forms*. Sebanyak 206 peserta memenuhi kriteria penelitian dan memenuhi syarat untuk analisis. Karakteristik demografis partisipan meliputi usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan/posisi, dan status karyawan. Informasi mengenai karakteristik partisipan disajikan pada tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Partisipan Digital Stress

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Persentase
Usia	18 - 20 tahun	32	15.5
	21 - 23 tahun	111	53.9
	24 - 26 tahun	37	18.0
	27 - 29 tahun	26	12.6
Pendidikan Terakhir	SMA	123	59.7
	Diploma (D3/D4)	72	35.0
	SI	8	3.9
	S2	3	1.6

Penelitian ini melibatkan total 206 partisipan. Ditinjau dari segi usia, sebagian besar partisipan berada pada rentang usia 21-23 tahun, yaitu sebanyak 111 orang (53,9%). Kelompok usia 24-26 tahun merupakan kelompok terbanyak kedua dengan 37 orang (18,0%), diikuti oleh kelompok usia 18-20 tahun sebanyak 32 orang (15,5%), dan kelompok usia 27-29 tahun sebanyak 26 orang (12,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini berada pada rentang usia dewasa awal.

Ditinjau dari segi pendidikan terakhir, mayoritas partisipan telah menyelesaikan SMA, yaitu sebanyak 123 orang (59,7%). Tingkat pendidikan terbanyak kedua, dengan 72 peserta (35,0%), yaitu diploma (D3/D4), sedangkan partisipan dengan pendidikan terakhir SI dan S2 masing-masing berjumlah 8 orang (3,9%) dan 3 orang (1,6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir setingkat SMA.

Tabel 2. Karakteristik Pekerjaan Partisipan Kinerja Karyawan

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Persentase
Lama Bekerja	> 1 tahun	99	48.1
	1 tahun	55	26.7
	> 2 tahun	40	19.4
	> 5 tahun	12	5.8
Jabatan/Posisi	Staff	157	76.2
	Supervisor	14	6.8
	Manager	6	2.9
	Departement Head	3	1.5
	Yang lainnya	26	12.5
Status Karyawan	Karyawan Tetap	73	35.4
	Karyawan Kontrak	104	5.5
	Outsource	29	14.1

Tabel 2 menampilkan gambaran karakteristik pekerjaan partisipan dalam penelitian ini. Hasilnya memperlihatkan bahwa hampir separuh partisipan (48.1%) telah menjalani masa kerja lebih dari satu tahun, sebagian besar (76.2%) menjabat sebagai staff/pelaksana, dan lebih dari setengahnya (5.5%) merupakan karyawan dengan status kontrak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar partisipan sudah memiliki pengalaman kerja yang memadai, meskipun status kepegawaiannya masih bersifat sementara, serta umumnya menempati posisi pada level operasional dalam organisasi).

2. Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	M	SD	Min	Max
Digital Stress	206	209.5	42.32	5.00	323.0
Kinerja Karyawan	206	7.16	9.445	42.00	9.00

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 206 responden, variabel *Digital Stress* memiliki nilai rata-rata (M) sebesar 209.5 dengan standar deviasi (SD) sebesar 42.32, serta nilai *minimum* sebesar 5.00 dan nilai *maksimum* sebesar 323. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 7.16 dengan standar deviasi sebesar 9.445, serta nilai minimum sebesar 42.00 dan nilai maksimum sebesar 9. Rentang nilai pada kedua variabel menunjukkan adanya variasi skor yang cukup beragam di antara responden, yang mengindikasikan adanya perbedaan tingkat *Digital Stress* dan Kinerja Karyawan yang dirasakan/ditunjukkan oleh masing-masing partisipan dalam penelitian ini.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk (CFA)
 - a. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk *Digital Stress*

Tabel 4. Indeks Goodness of Fit Skala *Digital Stress*

Indeks	Nilai	Kriteria
CFI	.8200	> .90
TLI	.8049	> .90
RMSEA	.07858	< .08
SRMR	.07694	< .08

Tabel 5. Factor Loading Skala *Digital Stress*

Dimensi	Item	Factor Loading	p
<i>Complexity</i>	DS_1	.8196	< .001
	DS_2	.7839	< .001
	DS_3	.8464	< .001
	DS_4	.8205	< .001
	DS_5	.8321	< .001
<i>Conflicts</i>	DS_6	.8048	< .001
	DS_7	.8672	< .001
	DS_8	.8845	< .001
	DS_9	.8535	< .001
	DS_10	.8479	< .001
<i>Insecurity</i>	DS_11	.7845	< .001
	DS_12	.9004	< .001
	DS_13	.7936	< .001
	DS_14	.7960	< .001
	DS_15	.8556	< .001
<i>Invasion (of Privacy)</i>	DS_16	.6235	< .001
	DS_17	.7417	< .001
	DS_18	.8588	< .001

	DS_19	.7302	< .001
	DS_20	.8874	< .001
<i>Overload</i>	DS_21	.8281	< .001
	DS_22	.7571	< .001
	DS_23	.5931	< .001
	DS_24	.7720	< .001
	DS_25	.7414	< .001
<i>Safety</i>	DS_26	.7952	< .001
	DS_27	.8261	< .001
	DS_28	.7694	< .001
	DS_29	.8045	< .001
	DS_30	.7007	< .001
<i>Social Environment</i>	DS_31	.6552	< .001
	DS_32	.4875	< .001
	DS_33	.6914	< .001
	DS_34	.5982	< .001
	DS_35	.7293	< .001
<i>Technical Support</i>	DS_36	.7562	< .001
	DS_37	.7882	< .001
	DS_38	.8032	< .001
	DS_39	.8133	< .001
	DS_40	.6868	< .001
<i>Usefulness (Lack of)</i>	DS_41	.8023	< .001
	DS_42	.7611	< .001
	DS_43	.7555	< .001
	DS_44	.6152	< .001
	DS_45	.7109	< .001
<i>Unreliability</i>	DS_46	.7129	< .001
	DS_47	.8524	< .001
	DS_48	.8663	< .001
	DS_49	.8698	< .001
	DS_50	.6293	< .001

Tabel 6. Validitas dan Reliabilitas Skala Digital Stress

Faktor	AVE	ω	α
--------	-----	----------	----------

<i>Complexity</i>	.6676	.9075	.9082
<i>Conflicts</i>	.7235	.9305	.9284
<i>Insecurity</i>	.6861	.9178	.9118
<i>Invasion (of Privacy)</i>	.5879	.8664	.8785
<i>Overload</i>	.5493	.8599	.8548
<i>Safety</i>	.6068	.8855	.8841
<i>Social Environment</i>	.4125	.7660	.7739
<i>Technical Support</i>	.5920	.8849	.8752
<i>Usefulness (Lack of)</i>	.5324	.8503	.8473
<i>Unreliability</i>	.6344	.8938	.8901
Total	-	.8763	.8752

Berdasarkan Tabel 4, hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap variabel *digital stress* menghasilkan nilai X^2 sebesar 2567.521 dengan $df = 113$. Nilai RMSEA sebesar .07858 dan SRMR sebesar .07694 telah memenuhi kriteria kecocokan model yang baik ($< .08$), yang menunjukkan bahwa selisih antara matriks kovarians yang diestimasi dan matriks kovarians data observasi tergolong kecil. Namun, nilai CFI sebesar .8200 dan TLI sebesar .8049 belum memenuhi kriteria ideal ($> .90$). Mengingat model *digital stress* terdiri dari 50 item dengan 10 faktor (model yang relatif besar dan kompleks), nilai CFI dan TLI yang sensitif terhadap besaran df cenderung lebih sulit mencapai ambang batas .90, sehingga nilai RMSEA dan SRMR yang sudah memenuhi kriteria dapat dijadikan acuan utama bahwa model secara keseluruhan masih dapat diterima.

Faktor Loading Digital Stress pada kesepuluh dimensi *digital stress* menunjukkan nilai *factor loading* yang signifikan ($p < .001$) terhadap dimensinya masing-masing. Sebagian besar item memiliki nilai *loading* di atas .70, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut merepresentasikan konstraknya dengan baik. Meskipun demikian, terdapat beberapa item dengan nilai *loading* yang relatif lebih rendah, seperti item DS_32 pada dimensi *Social Environment* (.4875) dan item DS_23 pada dimensi *Overload* (.5931), namun nilai-nilai tersebut tetap signifikan secara statistik sehingga item-item tersebut masih dipertahankan dalam model.

Berdasarkan Tabel 6 (Validitas dan Reliabilitas Konstruk *Digital Stress*), nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada sembilan dari sepuluh dimensi berada di atas .50, yang menunjukkan validitas konvergen yang baik, dengan nilai tertinggi pada dimensi *Conflicts* (.7235) dan terendah pada dimensi *Social Environment* (.4125) yang sedikit berada di bawah ambang batas. Secara reliabilitas, seluruh dimensi menunjukkan nilai *Composite Reliability* (ω) dan *Cronbach's Alpha* (α) di atas .70, dengan rentang ω antara .7660 hingga .9305 dan α antara .7739 hingga .9284, yang mengindikasikan bahwa setiap dimensi memiliki konsistensi internal yang baik. Secara rata-rata, nilai AVE sebesar .5993, ω sebesar .8763, dan α sebesar .8752 menunjukkan bahwa secara umum instrumen digital stress dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen dan reliabilitas yang memadai.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kinerja Karyawan

Tabel 7. *Indeks Goodness of Fit* Skala Kinerja Karyawan

Indeks	Nilai	Kriteria
X^2	301.995	-
df	132	-
CFI	.9069	$> .90$
TLI	.8921	$> .90$
RMSEA	.07907	$< .08$
SRMR	.05888	$< .08$

Tabel 8. *Factor Loading* Skala Kinerja Karyawan

Dimensi	Item	Factor Loading	p
---------	------	----------------	-----

<i>Task Performance</i>	KK_1	.7655	< .001
	KK_2	.5957	< .001
	KK_3	.6483	< .001
	KK_4	.7156	< .001
	KK_5	.7245	< .001
<i>Contextual Performance</i>	KK_6	.4519	< .001
	KK_7	.7664	< .001
	KK_8	.7423	< .001
	KK_9	.7214	< .001
	KK_10	.6960	< .001
	KK_11	.5944	< .001
	KK_12	.7742	< .001
	KK_13	.5010	< .001
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	KK_14	.6797	< .001
	KK_15	.8414	< .001
	KK_16	.8359	< .001
	KK_17	.8543	< .001
	KK_18	.8384	< .001

Tabel 9. Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kinerja Karyawan

Dimensi	AVE	ω	α
<i>Task Performance</i>	.4838	.8261	.8157
<i>Contextual Performance</i>	.4391	.8560	.8505
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	.6695	.9089	.9053
Total	-	.9228	.8628

Hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap skala Kinerja Karyawan menghasilkan nilai *chi-square* (X^2) sebesar 301.995 dengan df sebesar 132. Nilai CFI (.9069), RMSEA (.07907), dan SRMR (.05888) telah memenuhi kriteria yang disyaratkan, sementara nilai TLI (.8921) sedikit di bawah ambang ideal namun masih mendekati kriteria. Secara keseluruhan, model pengukuran skala Kinerja Karyawan dapat dikatakan memiliki kesesuaian yang dapat diterima (*acceptable fit*).

Seluruh item pada ketiga dimensi skala Kinerja Karyawan, yaitu *Task Performance*, *Contextual Performance*, dan *Counterproductive Work Behavior*, menunjukkan nilai *factor loading* yang signifikan ($p < .001$). Nilai *factor loading* pada *Task Performance* berkisar antara .5957 - .7655, pada *Contextual Performance* antara .4519–.7742, dan pada *Counterproductive Work Behavior* antara .6797–.8543. Dengan nilai *loading* di atas ambang minimum yang disyaratkan, seluruh item dapat dinyatakan valid dalam mengukur dimensi masing-masing.

Hasil uji validitas konvergen dan reliabilitas menunjukkan nilai AVE pada *Task Performance* (.4838) dan *Contextual Performance* (.4391) sedikit di bawah .50, namun keduanya memiliki reliabilitas omega dan alpha yang baik ($> .70$). Dimensi *Counterproductive Work Behavior* memperoleh AVE sebesar .6695 dengan reliabilitas yang sangat tinggi ($\omega = .9089$; $\alpha = .9053$). Secara total, konstruk Kinerja Karyawan memperoleh nilai AVE sebesar .5308, ω sebesar .9228, dan α sebesar .8628, yang menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

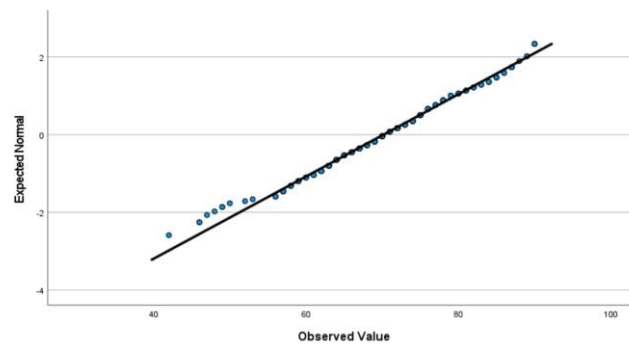
4. Hasil Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

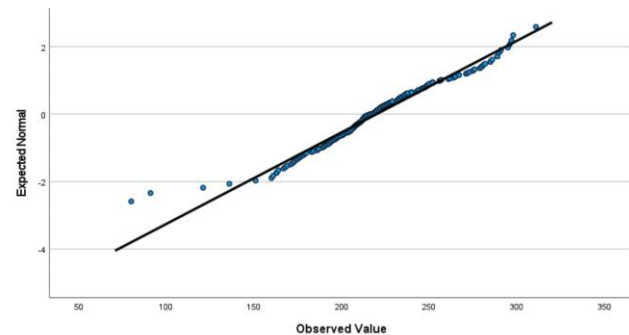
	Statistik	p
Digital Stress	.061	.061
Kinerja Karyawan	.046	.200

Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data pada masing-masing variabel penelitian terdistribusi normal, dengan kriteria data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai $p > .05$. Berdasarkan Tabel 10, variabel *digital stress* menghasilkan nilai statistik sebesar .061 dengan $p = .061$, sedangkan variabel kinerja karyawan menghasilkan

nilai statistik sebesar .046 dengan $p = .200$. Kedua variabel menunjukkan nilai $p > .05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada kedua variabel tersebut terdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Q-Q Plot Kinerja karyawan



Gambar 2. Grafik Q-Q Plot Digital stress

Pada gambar 1. Q-Q Plot kinerja karyawan, sebaran titik-titik data secara umum mengikuti garis diagonal dengan rapat, meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik di bagian ujung bawah (nilai observasi rendah). Demikian pula pada gambar 2. Q-Q Plot *digital stress*, sebaran titik-titik data secara umum mengikuti garis diagonal, dengan sedikit penyimpangan pada bagian ujung bawah dan ujung atas distribusi. Secara keseluruhan, pola sebaran titik pada kedua Q-Q Plot tersebut mendekati garis lurus, sehingga memperkuat hasil uji Kolmogorov-Smirnov bahwa data variabel digital stress dan kinerja karyawan dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas.

5. Hasil Uji Regresi

Tabel II. Hasil Uji Regresi

Anova	F	p
Digital Stress -> Kinerja Karyawan	31.34	<.001

Hasil uji regresi (uji F/ANOVA) menunjukkan nilai F sebesar 31,34 dengan nilai signifikansi (p) sebesar <0,001. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,001$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik.

6. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

B	SE	β	t	R ²	Sig.
-.08144	.01455	-.3649	-5.598	.133	<.001

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh *digital stress* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 12, diperoleh koefisien regresi (B) sebesar -0,08144 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa *digital stress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang

bernilai negatif mengindikasikan arah pengaruh yang negatif, hal ini berarti bahwa tingkat *digital stress* yang lebih tinggi pada karyawan berkaitan dengan kinerja yang lebih rendah, dan sebaliknya.

Koefisien beta standar (β) sebesar -0,3649 menunjukkan bahwa pengaruh *digital stress* terhadap kinerja karyawan memiliki intensitas sedang. Hal ini didukung oleh nilai t sebesar -5,598, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,133, yang berarti *digital stress* menjelaskan 13,3% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 86,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kapasitas kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi $p < 0,001$ ($p < 0,05$); dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *digital stress* memiliki peran negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan tingkat *digital stress* yang dialami karyawan menyebabkan penurunan kinerja mereka. Sebaliknya, tingkat *digital stress* yang lebih rendah cenderung dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian, dampak negatif yang signifikan dari *digital stress* terhadap kinerja karyawan Generasi Z terkonfirmasi secara empiris.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *digital stress* terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z. Berdasarkan hasil analisis terhadap 206 partisipan, ditemukan bahwa *digital stress* berperan secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -.3649$; $p < .001$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin tinggi *digital stress* yang dirasakan karyawan Generasi Z, semakin rendah kinerja karyawan yang ditunjukkan, dengan kontribusi sebesar 13,3% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Temuan ini sejalan dengan *Job Demands–Resources Model* yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, termasuk tuntutan digital, dapat menguras energi kognitif dan emosional karyawan sehingga menurunkan fokus, efektivitas, dan produktivitas kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan yang mempekerjakan karyawan Generasi Z disarankan untuk menyediakan dukungan teknis yang memadai dan responsif mengingat dimensi *technical support* dan *unreliability* berkontribusi cukup tinggi terhadap *digital stress*, menetapkan kebijakan pemisahan waktu kerja dan waktu pribadi seperti membatasi komunikasi kerja di luar jam kerja untuk mengurangi tekanan konektivitas digital, serta menyediakan program kesejahteraan psikologis seperti konseling atau pelatihan pengelolaan stres agar kinerja karyawan tetap optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan teknik sampling yang lebih representatif agar hasil dapat digeneralisasikan lebih luas, menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, *work engagement*, atau dukungan organisasi mengingat nilai R^2 yang masih tergolong rendah (13,3%), menggunakan metode pengumpulan data tambahan selain *self-report* untuk mengurangi risiko *social desirability bias*, serta mengembangkan penelitian dengan menganalisis dimensi *digital stress* secara lebih spesifik, desain longitudinal, atau memperluas konteks ke sektor industri lain maupun antar generasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
2. Alruthaya, A., Nguyen, T. T., & Lokuge, S. (2021). The application of digital technology and the learning characteristics of Generation Z in higher education. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2111.05991>
3. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2025). Survei penetrasi internet Indonesia 2025. <https://apji.or.id>
4. Bhaimiya, S. (2024, Februari). A Columbia psychology professor says Gen Z should accept that stress and anxiety at work are normal life experiences: "We should all feel stressed sometimes." *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/gen-z-stress-anxiety-normal-life-experiences-expert-says-2024-2>
5. Burger, R. A., Fisher, G. M., Hudson, A. H., & Rader, M. E. (2021). Generation Z and the 21st century workplace: A scoping review. *Journal of Academy of Business and Economics*, 21(1), 41–54.
6. Deloitte. (2026). Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey 2026. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennial-survey.html>
7. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
8. DetikINET. (2025). Survei APJII: Pengguna internet Indonesia 2025 tembus 229 juta jiwa. <https://inet.detik.com/telecommunication/d-8047759/survei-apji-pengguna-internet-indonesia-2025-tembus-229-juta-jiwa>
9. Fischer, T., Reuter, M., & Riedl, R. (2021). The Digital Stressors Scale: Development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context. *Frontiers in Psychology*, 12, 607598. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607598>
10. Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. <https://academic-publishing.org/index.php/ejbrm/article/view/1224>
11. Ishak, M., Baydhowi, B., Mahfud, M., & Mas'odi, M. (2025). Gen Z dalam dunia pendidikan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 328–338. <https://doi.org/10.61722/jmia.v2i1.3351>

12. Jannah, A. M., Ifitanina, I., Hidayati, W., & Dinata, K. I. (2026). Studi literatur: Fenomena digital stress pada mahasiswa Gen-Z dalam perspektif psikologi. *Journal of Communication and Social Sciences*, 4(1), 44–52. <https://doi.org/10.61994/jcss.v4i1.1422>
13. Khawari, A. F., & Santoso, B. (2024). Pengaruh survei keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan start up. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 297–314. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v3i1.637>
14. Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance. Department of Public and Occupational Health, Vrije Universiteit University Medical Center.
15. Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 741–749. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1109>
16. Muizit, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
17. Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Huynh, K. T., Gregory, G., & Cuong, P. H. (2019). Converting internal brand knowledge into employee performance. *Journal of Product & Brand Management*, 29(3), 273–287. <https://doi.org/10.1108/JPBM-10-2018-2068>
18. Octaviani, E., & Waluyo, M. (2026). SEM PLS evidence on workload, workforce adequacy, job satisfaction, and performance. *Academia Open*, 11(1). <https://doi.org/10.21070/acopen.11.2026.13439>
19. Orchidiella, Z., Mulyani, I., & Elida, T. (2023). Perilaku konterproduktif di tempat kerja pada Generasi Z (studi deskriptif). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 9993–10004. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5477>
20. Osborne, J. W., & Waters, E. (2002). Four assumptions of multiple regression that researchers should always test. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 8(2). <https://openpublishing.library.umass.edu/pare/article/id/1461/>
21. Pujiono, A. (2021). Media sosial sebagai media pembelajaran bagi generasi Z. *Didache: Journal of Christian Education*, 2(1), 1–19.
22. Ranto, D. W. P. (2024). Strategi peningkatan kinerja karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi: Systematic literature review. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>
23. Santoso, B., Fatchurohin, N. R., Asnada, R. T., & Nurdin, M. A. (2022). The role of community service in post-covid-19 economic recovery through MSME program. *GEMA EKONOMI*, 11(1), 257–271. <https://doi.org/10.55129/gemaekonomi.v11i1.1781>
24. Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. https://journals.lww.com/anesthesia-analgesia/fulltext/2018/05000/correlation_coefficients_appropriate_use_and.50.aspx
25. Sihalo, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <http://jurnal.universitaskadarmasagita.ac.id/socio/article/view/413>
26. Urba, M., Ramadhani, A., Afriani, A. P., & Suryanda, A. (2024). Generasi Z: Apa gaya belajar yang ideal di era serba digital? *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(1), 50–56. <https://doi.org/10.54259/diajar.v3i1.2265>
27. Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2024). The Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Structure factor and criterion validity. *Psychological Research and Intervention*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.21831/pri.v7i1.76457>
28. Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
29. Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2024). Workplace digitalization and workload: Changes and reciprocal relations across 3 years. *Scientific Reports*. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56537>