

ABSTRAK

Tanod, G. M. B. K. 2026. Hubungan Antara Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Z. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z. Stres kerja merupakan perasaan tidak nyaman yang muncul ketika tuntutan atau hambatan dalam pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu, sedangkan keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan (*absorption*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian berjumlah 230 karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan di Indonesia yang berusia 19-29 tahun dengan masa kerja minimal enam bulan dan diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Job Stress Scale* (JSS) untuk mengukur stres kerja dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) untuk mengukur keterikatan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi *Spearman's Rho* karena data berdistribusi tidak normal. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang sangat kuat dan signifikan antara stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z ($r = -0,861$; $p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan Generasi Z, maka semakin rendah tingkat keterikatan kerja yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci: stres kerja, keterikatan kerja, karyawan Generasi Z.

ABSTRACT

Tanod, G. M. B. K. 2026. The Relationship Between Job Stress and Work Engagement Among Generation Z Employees. Thesis. Yogyakarta; Psychology, Faculty of Psychology, Sanata Dharma University.

This study aimed to examine the relationship between job stress and work engagement among Generation Z employees. Job stress refers to an unpleasant feeling that arises when job demands or obstacles are perceived to exceed an individual's ability to cope with them, whereas work engagement is defined as a positive psychological state characterized by vigor, dedication, and absorption in one's work. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The participants consisted of 230 Generation Z employees working in various companies in Indonesia, aged 19–29 years, with a minimum job tenure of six months. Participants were recruited using a convenience sampling technique. Data were collected using the job Stress Scale (JSS) to measure job stress and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) to measure work engagement. Data were analyzed using Spearman's rank-order correlation because the data were not normally distributed. The results revealed a very strong and significant negative relationship between job stress and work engagement among Generation Z employees ($r = -0.861$, $p < .001$). These findings indicate that the higher the level of job stress experienced by Generation Z employees, the lower their level of work engagement. Conversely, the lower the level of job stress, the higher their level of work engagement. These findings suggest that job stress is one of the factors associated with work engagement among Generation Z employees.

Keywords: job stress, work engagement, Generation Z employees