

Strategi Koping Generasi Z dan Milenial terhadap Tekanan Kerja Digital: Tinjauan Sistematis dan Relevansinya bagi Indonesia

Indra Gunanta Pooroe¹, Nida Hasanati²

^{1,2}Magister Psikologi Sains, Universitas Muhamadiyah Malang, Indonesia

E-mail: indragunantapooroe@gmail.com¹, nida@umm.ac.id²

Article History:

Received: 01 Juni 2026

Revised: 18 Juni 2026

Accepted: 02 Juli 2026

Keywords: Strategi Koping, Mekanisme Adaptif, Resiliensi, Kerja Digital, Generasi Z dan Milenial.

Abstrak: Transformasi digital telah mengubah dinamika kerja dan pengalaman psikologis pekerja muda di Indonesia. Generasi milenial dan Generasi Z menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks, termasuk konektivitas tinggi, fleksibilitas kerja, dan ketidakpastian karier. Penelitian ini bertujuan mengkaji secara sistematis strategi koping dan mekanisme adaptif dalam menghadapi tekanan kerja di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan pedoman PRISMA 2020. Data diperoleh dari Scopus, PubMed, Google Scholar, dan Garuda pada periode 2022 hingga 2026, dengan total 11 studi yang disintesis secara tematik. Hasil menunjukkan bahwa tekanan kerja digital memicu berbagai respons psikologis, seperti stres, burnout, dan kecemasan, yang berkaitan dengan intensitas kerja dan ketidakpastian karier. Pekerja muda merespons melalui strategi koping multidimensional, meliputi problem-focused coping, emotion-focused coping, dukungan sosial, serta penguatan kompetensi digital. Efikasi diri digital dan motivasi intrinsik berperan penting dalam menjaga keseimbangan psikologis sekaligus mendukung kinerja adaptif. Mekanisme adaptif terbentuk melalui interaksi faktor individu, organisasi, dan budaya. Kepemimpinan yang suportif, lingkungan kerja yang aman, dan nilai kolektif terbukti memperkuat resiliensi dan kemampuan adaptasi. Temuan ini memperkuat Model Transaksional Stres dan Koping serta Teori Konservasi Sumber Daya dalam menjelaskan proses adaptasi psikologis pekerja muda di era digital.

PENDAHULUAN

Era digital telah mengubah secara mendasar dinamika dunia kerja, terutama bagi generasi muda yang sedang membangun karier profesionalnya. Generasi milenial dan Generasi Z di Indonesia kini menjadi kelompok dominan dalam pasar tenaga kerja (Cox dkk, 2023). Mereka tumbuh dalam lingkungan digital yang membentuk cara memaknai pekerjaan, relasi organisasi, serta respons terhadap tekanan kerja secara berbeda dibanding generasi sebelumnya. Lingkungan

kerja yang serba cepat dan terhubung juga memunculkan ekspektasi baru terkait fleksibilitas, otonomi, dan makna kerja.

Dunia kerja digital menghadirkan tuntutan kompleks, seperti perubahan teknologi yang cepat, ketidakpastian karier, kerja jarak jauh, serta keterlibatan dalam ekonomi gig (Cho dkk, 2022; Risi & Pronzato, 2021). Kondisi ini menuntut kemampuan adaptasi psikologis yang kuat melalui pengembangan strategi koping dan mekanisme adaptif untuk menjaga keseimbangan mental dan performa kerja. Kajian internasional mengaitkan dinamika tersebut dengan berbagai fenomena psikologis, seperti *burnout*, penurunan motivasi, kaburnya batas kerja-kehidupan, serta *disengagement* seperti *quiet quitting* (Shaikh dkk, 2023; Cezarino dkk, 2019). Isu kesehatan mental generasi muda di Indonesia juga menunjukkan tren meningkat (Basrowi dkk, 2024; Pham dkk, 2024), yang berkaitan dengan perubahan sosial-ekonomi dan digitalisasi kerja.

Penelitian psikologi kerja di Indonesia masih didominasi oleh kajian pada variabel umum seperti kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan lingkungan organisasi konvensional (Wirawan dkk, 2020; Nur dkk, 2021; Goestjahjanti dkk, 2020). Kajian yang secara spesifik mengintegrasikan strategi koping dan mekanisme adaptif pekerja muda dalam konteks kerja digital masih terbatas, terutama yang mengaitkan secara simultan faktor individu, sosial, dan organisasi dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Fenomena kontemporer seperti *quiet quitting*, *job hopping*, dan ekonomi gig masih jarang dianalisis sebagai bentuk strategi koping dalam perspektif psikologi kerja, khususnya dalam konteks Indonesia.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan berbagai fenomena kerja digital ke dalam kerangka teori psikologi kerja, yaitu Model Transaksional Stres dan Koping serta Teori Konservasi Sumber Daya, untuk menjelaskan proses adaptasi psikologis pekerja muda secara lebih kontekstual. Penelitian ini juga menekankan pentingnya dimensi budaya Indonesia, seperti kolektivitas dan gotong royong, sebagai sumber daya psikologis yang berperan dalam memperkuat resiliensi. Penelitian ini bertujuan meninjau secara sistematis strategi koping dan mekanisme adaptif Generasi Z dan milenial dalam menghadapi tekanan kerja di era digital, dengan fokus pada peran faktor individu, sosial, dan organisasi. Temuan diharapkan dapat memperkuat pengembangan teori psikologi kerja berbasis konteks Indonesia serta memberikan dasar empiris bagi perancangan intervensi yang relevan dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti empiris mengenai strategi koping dan mekanisme adaptif pada Generasi Z dan milenial dalam menghadapi tekanan kerja di era digital di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai pola adaptasi psikologis pekerja muda yang tersebar dalam berbagai studi. Proses tinjauan mengacu pada pedoman PRISMA 2020 untuk menjamin transparansi dan sistematika.

Pencarian literatur dilakukan pada April – Mei 2026 melalui Scopus, PubMed, Google Scholar, dan Garuda untuk mengintegrasikan publikasi internasional dan nasional. Kata kunci disusun secara kombinatorial dalam Bahasa Inggris dan Indonesia, mencakup populasi (Generasi Z dan milenial), konteks (Indonesia dan kerja digital), serta variabel psikologis (*coping*, adaptasi, *burnout*, *work-life balance*, *quiet quitting*, motivasi, dan kesejahteraan psikologis). Rentang publikasi dibatasi pada 2022–2026 untuk menangkap dinamika pasca transformasi kerja digital yang dipercepat pandemi COVID-19.

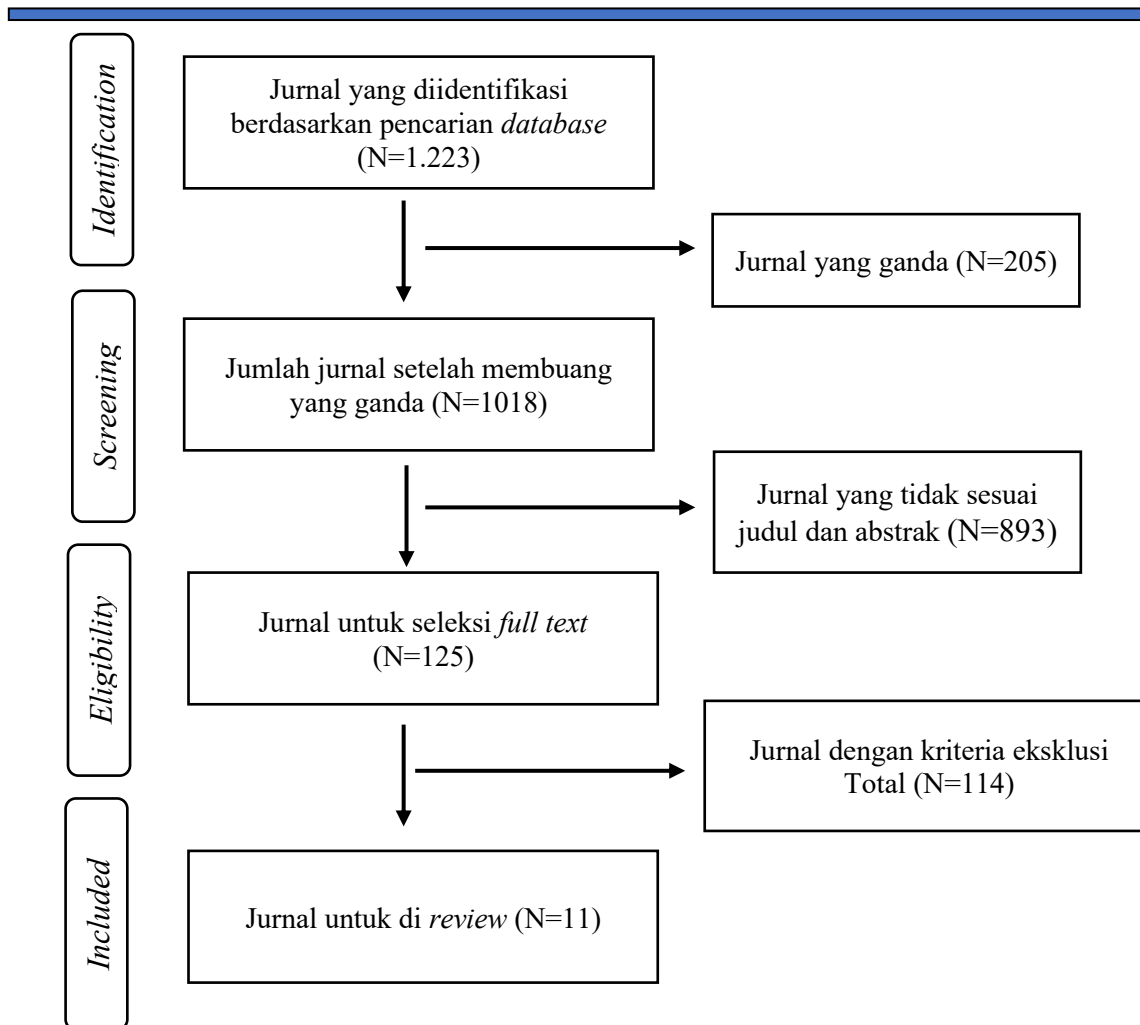
Kriteria inklusi dan eksklusi dalam tinjauan ini ditetapkan menggunakan kerangka PICoS secara lebih operasional. Kriteria inklusi meliputi:

1. Populasi berupa pekerja muda yang termasuk dalam Generasi Z dan milenial.
2. Fokus penelitian pada strategi koping, mekanisme adaptif, atau respons psikologis terhadap tekanan kerja.
3. Konteks penelitian berada pada lingkungan kerja digital di Indonesia.
4. Menggunakan desain studi empiris, baik kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed methods*.
5. Artikel tersedia dalam teks lengkap (*full-text*) dan dipublikasikan dalam jurnal ilmiah.

Kriteria eksklusi meliputi:

1. Studi yang tidak secara spesifik membahas Generasi Z atau milenial sebagai populasi utama.
2. Penelitian yang tidak relevan dengan konsep strategi koping atau adaptasi psikologis.
3. Studi yang dilakukan di luar konteks Indonesia.
4. Artikel non-empiris seperti opini, editorial, atau tinjauan literatur.
5. Artikel yang tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap.

Proses seleksi mengikuti alur PRISMA, dimulai dari identifikasi 1.223 artikel (Scopus = 539; PubMed = 244; Google Scholar = 288; Garuda = 152). Setelah penghapusan duplikasi (N = 205), sebanyak 1018 artikel disaring berdasarkan judul dan abstrak, menghapus jurnal yang tidak sesuai judul dan abstrak (N = 893) dan menghasilkan 125 artikel untuk penilaian kelayakan penuh yang akan diseleksi secara *full text*. Sebanyak 114 jurnal masuk dalam kriteria eksklusi, yaitu jurnal yang tidak spesifik membahas Gen Z atau milenial sebagai populasi utama (N = 44), penelitian tidak relevan dengan konsep strategi koping atau adaptasi psikologis (N = 27), penelitian yang dilakukan di luar Indonesia (N = 23), dan artikel yang tidak memiliki teks lengkap (N = 20). Sehingga 11 jurnal utama yang digunakan untuk sintesis tematik mendalam.



Gambar 1. Grafik PRISMA

Ekstraksi data dilakukan menggunakan lembar pengodean terstandarisasi yang mencakup karakteristik studi, desain penelitian, partisipan, konteks kerja, konstruk psikologis, kerangka teori, dan temuan utama. Analisis data menggunakan sintesis naratif dan tematik untuk mengidentifikasi pola strategi koping, meliputi *problem-focused coping*, *emotion-focused coping*, dukungan sosial, serta sumber daya psikologis seperti efikasi diri dan literasi digital.

Penilaian kualitas studi dilakukan menggunakan *Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal Checklist* yang disesuaikan dengan desain penelitian masing-masing. Setiap artikel dievaluasi berdasarkan beberapa kriteria, meliputi kejelasan kriteria inklusi, karakteristik subjek dan *setting*, validitas dan reliabilitas pengukuran, identifikasi faktor pengganggu, serta kesesuaian analisis statistik. Hasil penilaian kemudian dikategorikan ke dalam kualitas tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 1. Pengkajian Kualitas Studi Yang Diulas

Author, Year	JBI Critical Appraisal Checklist (The Joanna Briggs Institute, 2017) %	
Tan dan Antonio (2022)	75% (6/8)	Kualitas Tinggi

Rahmawati dkk (2022)	75% (6/8)	Kualitas Tinggi
Arija dkk (2024)	60 % (6/10)	Kualitas Sedang
Arifin dkk (2024)	80 % (8/10)	Kualitas Tinggi
Judijanto dkk (2024)	62,5% (5/8)	Kualitas Sedang
Hartono & Prapunoto (2024)	62,5% (5/8)	Kualitas Sedang
Amin & Ritonga (2024)	4/8 (50 %)	Kualitas Sedang
Dwidienawati dkk (2025)	75% (6/8)	Kualitas Sedang
Sasmita dkk (2025)	87,5% (7/8)	Kualitas Tinggi
Mildayanti dkk (2026)	60 % (6/10)	Kualitas Sedang
Ainiyah dkk (2025)	70 % (7/10)	Kualitas Sedang

Catatan: kualitas baik (100 – 80%), kualitas cukup (79-50%), dan kualitas kurang (<50%)

Tabel 2. Strategi Koping dan Mekanisme Adaptif

Penulis	Metode Penelitian	Subjek Penelitian	Variabel Utama	Temuan Utama
Tan dan Antonio (2022)	Kuantitatif (PLS-SEM)	271 pekerja jarak jauh (<i>teleworkers</i>) dari sebuah perusahaan keuangan swasta di Indonesia.	<i>Adaptive Performance</i> (Kinerja Adaptif)	Kombinasi antara dukungan teknologi dari atasan (<i>Digital Leadership</i>) dan kesiapan mental individu (<i>Meaning of Work & Motivation</i>) menciptakan karyawan yang tangguh dalam menghadapi perubahan pola kerja digital.
Rahmawati dkk (2022)	Kuantitatif (<i>Structural Equation Modelling, SEM</i>)	321 responden dari 15 provinsi di Indonesia, Gen Y dan Z (usia 17–40 tahun)	• Variabel Independen: <i>Stress</i> (Stres) dan <i>Anxiety</i> (Kecemasan) akibat pandemi. • Variabel Moderator: <i>Altruistic Values</i> (Nilai-nilai Altruistik) • Variabel Dependent: <i>Interest in Social Tourism</i>	Gen Y dan Z melakukan wisata sosial bukan karena mereka sedang stres, melainkan karena mereka memiliki kepedulian sosial yang tinggi untuk membantu sesama.
Arija dkk (2024)	Kualitatif (Fenomenologi)	3 pekerja Wanita Gen Z	<i>Problem-Focused Coping, Emotion-Focused Coping, Social Support</i>	Wanita Gen Z di Indonesia menggunakan pendekatan yang holistic dengan menggabungkan teknik manajemen tugas yang praktis dengan dukungan sosial dan penguatan spiritual untuk menghadapi tekanan kerja.
Arifin dkk (2024)	Kualitatif (Fenomenologi)	6 Karyawan Gen Z di Indonesia	<i>Job Hopping Behavior, Motivational Factors, Personality Traits, Social Networks, Career Movement Cycles</i>	<i>Job-hopping</i> di mata Gen Z Indonesia adalah alat untuk pengembangan diri dan adaptasi karier. Mereka bergerak secara strategis melalui siklus tertentu untuk memastikan kompetensi mereka tetap relevan dan aspirasi mereka tercapai.
Judijanto dkk (2024)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda menggunakan SPSS)	45 Karyawan Gen Z yang bekerja di industri makanan dan minuman	• Variabel Independen: <i>Performance-Based Compensation, Collaborative Work Environment, dan Organisational Culture</i> • Variabel Dependen: <i>Employee Motivation</i>	Untuk memotivasi Gen Z di industri F&B, perusahaan harus memprioritaskan budaya kerja yang sehat, sistem gaji yang adil berbasis performa, dan ruang kolaborasi antar karyawan.

Hartono & Prapunoto (2024)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Anggota Gen Z dari komunitas Mentorin (jumlah tidak ditentukan)	Variabel Independen: <i>Computer Self-Efficacy, Work Stress</i> Variabel Dependen: <i>Burnout</i>	Bagi Gen Z, merasa "gaptek" atau tidak kompeten secara digital adalah salah satu jalan menuju <i>burnout</i> . Kesehatan mental mereka sangat bergantung pada kemahiran teknologi dan pengelolaan stres yang efektif.
Amin & Ritonga (2024)	Kualitatif (wawancara mendalam, <i>Focus Group Discussions (FGD)</i>)	Milenial di Sumatera Utara, Indonesia	<i>Local Wisdom</i> (Kearifan Lokal), <i>Social Resilience</i> (Resiliensi Sosial), <i>Innovative Learning Models, Digital Technology</i>	Bagi milenial di Sumatera Utara, kearifan lokal adalah modal sosial yang kuat. Kunci keberhasilan mereka dalam menghadapi tekanan zaman adalah melalui pendidikan yang berpusat pada teknologi namun tetap berbasis pada nilai-nilai gotong royong.
Dwidienawati dkk (2025)	Kuantitatif	438 karyawan Gen Z di Indonesia	• <i>Variabel Independen: Psychological Well-being, Empowering Leadership, Career Development</i> • <i>Variabel Dependen: Work Engagement</i>	Untuk mendapatkan komitmen penuh dari Gen Z, perusahaan harus membangun ekosistem yang mendukung kesehatan mental, memberikan peluang naik jabatan, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang berbasis kepercayaan (otonomi).
Sasmita dkk (2025)	Kuantitatif (Survei, PLS-SEM)	345 petani milenial di Kabupaten Bogor, Indonesia	• <i>Variabel Independen: Digital Motivation</i> (Motivasi Digital) • <i>Variabel Mediator: Digital Knowledge, Digital Skills, dan Communication Skills</i> • <i>Variabel Dependen: Adaptive Performance</i> (Kinerja Adaptif)	Bagi petani milenial, motivasi digital meningkatkan keterampilan teknis, yang pada akhirnya membuat mereka lebih adaptif dan tangguh dalam menghadapi perubahan zaman melalui pemanfaatan jejaring informasi digital.
Mildayanti dkk (2026)	Kualitatif (fenomenologi)	24 pekerja (Milenial & Gen Z) di Makassar	• <i>Variabel Independen: Beban Ekonomi</i> • <i>Variabel Dependen: Strategi Koping</i>	Koping: <i>side hustle, digital finance</i> , komunitas, penyesuaian gaya hidup
Ainiyah dkk (2025)	Kualitatif (<i>case study</i>)	5 karyawan Gen Z	• <i>Coping strategies, produktivitas</i>	Koping adaptif meningkatkan fokus, efisiensi, dan <i>engagement</i> ; Koping maladaptif menurunkan produktivitas; didukung oleh <i>social support</i> .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam tinjauan ini, strategi koping dan mekanisme adaptif Generasi Z dan milenial dipahami melalui empat konsep utama, yaitu koping, *adaptive mechanism*, *resilience*, dan *adaptive performance*. Keempat konsep ini membentuk kerangka analisis yang saling terhubung dalam menjelaskan bagaimana pekerja muda menghadapi tekanan kerja di era digital yang ditandai oleh tuntutan konektivitas tinggi, perubahan cepat, dan ketidakpastian karier.

Koping merujuk pada upaya kognitif dan perilaku individu dalam mengelola tekanan yang dirasakan melebihi kapasitas dirinya. Strategi ini berkembang dalam dua pendekatan utama, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping* yang sering digunakan secara bersamaan (Biggs dkk, 2017). Generasi Z dan milenial menunjukkan fleksibilitas dalam mengelola tekanan melalui pengaturan prioritas kerja, pengambilan keputusan karier, serta peningkatan kompetensi digital (Zahra dkk, 2025). Regulasi emosi juga dilakukan melalui penerimaan diri, pemaknaan positif, dan pendekatan spiritual, meskipun respons defensif seperti penyangkalan dapat muncul dalam kondisi tertentu. Hal ini sejalan dengan teori Folkman dkk (1986) yang menekankan bahwa

koping bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap situasi.

Konsep *adaptive mechanism* menggambarkan proses penyesuaian berkelanjutan terhadap perubahan lingkungan kerja melalui interaksi faktor individu, organisasi, dan sosial budaya (Wiernik dan Kostal, 2019). Kemampuan ini terlihat dari cara individu menyesuaikan pola kerja, memanfaatkan teknologi, serta merespons perubahan karier secara aktif (Darmawan, 2025). Orientasi karier yang fleksibel juga menjadi bagian dari strategi adaptasi untuk menjaga relevansi kompetensi dan membuka peluang pengembangan diri (Baluku dkk, 2018).

Resilience berperan sebagai kapasitas yang memungkinkan individu tetap stabil dan berkembang di tengah tekanan (Bernuzzi dkk, 2022). Resiliensi terbentuk dari kombinasi sumber daya internal seperti efikasi diri dan keterampilan digital, serta sumber daya eksternal seperti dukungan sosial dan lingkungan kerja yang suportif. Hubungan dengan rekan kerja, keluarga, dan organisasi membantu menjaga keseimbangan psikologis (KishanVarma dan Kalpana, 2024), sementara nilai sosial seperti *altruism* dan gotong royong memperkuat ketahanan kolektif (Barghouti dkk, 2022).

Adaptive performance mencerminkan hasil nyata dari proses adaptasi dalam bentuk kinerja kerja. Kemampuan ini terlihat melalui fleksibilitas, pembelajaran berkelanjutan, serta penyesuaian terhadap perubahan tugas dan teknologi (Ananda dkk, 2026). Dalam konteks kerja digital, literasi digital dan efikasi diri menjadi faktor penting yang mendukung produktivitas sekaligus membantu individu mengelola tekanan secara lebih efektif (Paredes-Aguirre dkk, 2025).

Strategi koping dan mekanisme adaptif berkembang secara multidimensional dan kontekstual. Proses ini melibatkan keterkaitan antara kemampuan personal, dukungan sosial, tuntutan organisasi, kapasitas digital, serta nilai budaya (Alfayez dan Alammar, 2025). Perspektif *Conservation of Resources* (COR) menjelaskan bahwa individu berupaya memperoleh dan mempertahankan sumber daya, sementara model transaksional stres dan koping menekankan peran penilaian kognitif. Integrasi keduanya menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya dan kemampuan individu dalam mengelolanya secara efektif (Pane dkk, 2025).

Diskusi

Tinjauan sistematis ini mengintegrasikan sebelas studi empiris yang mengkaji strategi koping dan mekanisme adaptif Generasi Z dan milenial dalam menghadapi tekanan kerja di era digital di Indonesia. Hasil sintesis menunjukkan bahwa respons terhadap tekanan kerja terbentuk melalui interaksi antara faktor individu, tuntutan pekerjaan, serta dukungan lingkungan kerja dan sosial.

Tekanan kerja dalam konteks ini muncul dalam berbagai bentuk, seperti stres, kecemasan, *burnout*, tekanan ekonomi, serta tuntutan adaptasi terhadap teknologi digital. Hartono dan Prapunoto (2024) menunjukkan bahwa tekanan kerja yang disertai rendahnya efikasi diri digital berkontribusi terhadap munculnya *burnout* pada pekerja Gen Z. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan individu dalam mengelola tuntutan teknologi memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas psikologis. Kompetensi digital dalam konteks kerja modern berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari.

Strategi koping yang digunakan oleh pekerja muda cenderung bersifat beragam dan kontekstual. Arijia dkk. (2024) menemukan bahwa pekerja perempuan Gen Z menggunakan kombinasi *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping* yang didukung oleh dukungan sosial serta penguatan spiritual. Pola ini menunjukkan bahwa strategi koping tidak berdiri secara terpisah, melainkan terintegrasi dalam bentuk pengelolaan masalah, regulasi emosi, dan relasi sosial. Temuan serupa juga diperkuat oleh Ainiyah dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa

efektivitas strategi koping bergantung pada bentuknya. Koping adaptif berkontribusi pada peningkatan fokus kerja, efisiensi, dan keterlibatan karyawan, sedangkan koping maladaptif berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja.

Selain tekanan psikologis, tekanan ekonomi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi strategi koping. Mildayanti dkk. (2026) menunjukkan bahwa pekerja milenial dan Gen Z merespons tekanan ekonomi melalui strategi seperti pekerjaan sampingan, pengelolaan keuangan digital, keterlibatan dalam komunitas, serta penyesuaian gaya hidup. Strategi ini mencerminkan kemampuan adaptasi yang praktis dan berbasis realitas, di mana individu berupaya menjaga stabilitas ekonomi sekaligus mempertahankan kesejahteraan psikologis.

Mekanisme adaptif juga terlihat dalam konteks pengembangan karier dan performa kerja. Tan dan Antonio (2022) serta Sasmita dkk (2025) menunjukkan bahwa kemampuan adaptif individu dipengaruhi oleh faktor seperti dukungan teknologi, motivasi kerja, serta keterampilan digital. Individu yang memiliki kesiapan mental dan dukungan teknologi yang memadai cenderung menunjukkan kinerja adaptif yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja digital. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi terhadap tekanan kerja tidak hanya terjadi pada level psikologis, tetapi juga pada level kompetensi dan perilaku kerja.

Orientasi terhadap pengembangan diri juga menjadi bagian dari mekanisme adaptif. Arifin dkk. (2024) menggambarkan *job-hopping* sebagai strategi yang digunakan oleh Gen Z untuk menjaga relevansi kompetensi dan mencapai tujuan karier. Perilaku ini mencerminkan pendekatan adaptif yang bersifat proaktif, di mana individu secara sadar mengambil keputusan untuk berpindah kerja sebagai bagian dari strategi jangka panjang dalam menghadapi dinamika industri.

Peran organisasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam memperkuat mekanisme koping dan adaptasi. Dwidienawati dkk. (2025) menunjukkan bahwa *psychological well-being*, *empowering leadership*, dan peluang pengembangan karier berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Gen Z. Lingkungan kerja yang suportif mendorong munculnya rasa aman psikologis, yang pada akhirnya memperkuat kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja. Selain itu, Judijanto dkk. (2024) menekankan bahwa budaya organisasi, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja kolaboratif berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, yang secara tidak langsung mendukung ketahanan individu dalam menghadapi tekanan.

Nilai-nilai kolektif dalam konteks sosial yang lebih luas dapat berperan dalam membentuk mekanisme adaptif. Amin dan Ritonga (2024) menunjukkan bahwa kearifan lokal seperti gotong royong memperkuat resiliensi sosial pada generasi milenial. Dukungan sosial berbasis komunitas membantu individu dalam menghadapi tekanan secara lebih stabil. Selain itu, Rahmawati dkk. (2022) menemukan bahwa nilai altruistik mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas sosial yang bermakna, yang berkontribusi terhadap keseimbangan emosional. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi koping tidak selalu berfokus pada pengurangan tekanan, tetapi juga berkaitan dengan pencarian makna dalam pengalaman hidup.

Secara keseluruhan, strategi koping dan mekanisme adaptif Generasi Z dan milenial terbentuk melalui kombinasi antara kapasitas individu, dukungan organisasi, serta nilai sosial dan budaya. Proses adaptasi ini sejalan dengan Model Transaksional Stres dan Koping yang menekankan pentingnya penilaian kognitif individu dalam merespons stres, serta Teori *Conservation of Resources* (COR) yang menjelaskan bahwa individu berupaya menjaga dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi tekanan. Sumber daya tersebut mencakup kompetensi digital, dukungan sosial, stabilitas ekonomi, serta lingkungan kerja yang suportif.

Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas adaptif pekerja muda memerlukan

pendekatan yang terintegrasi. Organisasi perlu menyediakan dukungan struktural melalui kepemimpinan yang adaptif, sistem kerja yang fleksibel, serta pengembangan kompetensi digital. Individu juga perlu mengembangkan strategi koping yang efektif dan berkelanjutan agar mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis dalam menghadapi dinamika kerja di era digital.

KESIMPULAN

Tinjauan pustaka sistematis ini menegaskan bahwa tekanan kerja di era digital menjadi realitas utama bagi Generasi Z dan milenial di Indonesia. Stres, *burnout*, kecemasan, dan ketidakpastian karier muncul akibat tingginya tuntutan konektivitas, intensitas kerja digital, serta perubahan pola kerja yang fleksibel. Fenomena seperti *job hopping* dan dinamika motivasi berkembang sebagai bentuk respons terhadap perubahan tersebut. Pekerja muda menunjukkan kapasitas adaptif yang kuat melalui strategi koping multidimensional, meliputi pengelolaan diri, dukungan sosial, dan pengembangan kompetensi, terutama literasi digital. Efikasi diri digital berperan penting dalam mengurangi tekanan dan mencegah kelelahan emosional. Keterlibatan dalam aktivitas bermakna dan nilai prososial membantu menjaga keseimbangan psikologis.

Adaptasi karier tercermin dalam perilaku *job hopping* yang bersifat strategis untuk menjaga relevansi kompetensi dan peluang pengembangan diri. Orientasi ini didukung oleh motivasi intrinsik dan kebutuhan akan makna kerja. Nilai kolektivisme di Indonesia seperti gotong royong turut memperkuat dukungan sosial dan resiliensi. Peran organisasi menjadi krusial dalam membentuk kapasitas adaptif. Lingkungan kerja yang suportif, kepemimpinan yang adaptif, serta kejelasan pengembangan karier berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja. Dukungan ini membantu pekerja mengelola tuntutan sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Temuan ini sejalan dengan model *Job Demands–Resources*, *Self-Determination Theory*, dan perspektif kontrak psikologis yang menekankan interaksi antara tuntutan kerja, sumber daya, dan motivasi individu. Kesehatan mental pekerja muda menjadi aspek kunci dalam keberlanjutan kerja digital. Penguatan literasi digital, strategi koping adaptif, dan lingkungan kerja yang suportif menjadi langkah penting untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas.

DAFTAR REFERENSI

- Ainiyah, Q., Amin, S., & Supeni, N. (2025). Peran Coping Dalam Menjaga Produktivitas Karyawan: Studi Pada Karyawan Generasi Z di PT Ratu Makmur Abadi Banyuwangi. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 4(1), 2528-2534. <https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1881>
- Alfayez N, Alammam FM (2025), "The duality of remote work: a transactional perspective". *Employee Relations: The International Journal*, Vol. 47 No. 8 pp. 1401–1421, doi: <https://doi.org/10.1108/ER-03-2025-0178>
- Amin, M., & Ritonga, A. D. (2024). Diversity, local wisdom, and unique characteristics of millennials as capital for innovative learning models: evidence from north sumatra, indonesia. *Societies*, 14(12), 260. <https://doi.org/10.3390/soc14120260>
- Ananda, L., Hidayanti, F. N., & Saefullah, A. (2026). Digital literacy and adaptive capability as key drivers of employee performance in the era of automation and artificial intelligence. *Ganesha Digital Business Review*, 1(1), 22–31. <https://jurnal.stieganesha.ac.id/index.php/gdbr/article/view/367>

-
- Arifin, K. N., Fitriana, N., & Yuniasanti, R. (2024). Gen z generation: does job hopping matter. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 38(2). <https://spaj.ukm.my/ppppm/jpm/article/view/811>
- Arija, H. H., Saraswati, S. D., & Khotimah, P. A. J. F. (2024). Strategi coping mechanism pada perempuan generasi z yang bekerja. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 661-673. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i3.7239>
- Baluku, M. M., Löser, D., Otto, K., & Schummer, S. E. (2018). Career mobility in young professionals. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*. <https://doi.org/10.1108/JGM-10-2017-0041>
- Barghouti, Z., Guinot, J., & Chiva, R. (2022). Compassion and altruism in organizations: A path for firm survival. *International Journal of Manpower*, 44(9), 1–19. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2021-0266>
- Basrowi, R. W., Wiguna, T., Samah, K., Moeloek, N. D. F., Soetrisno, M., Purwanto, S. A., Ekowati, M., Elisabeth, A., Rahadian, A., Ruru, B., & Pelangi, B. (2024). Exploring mental health issues and priorities in Indonesia through qualitative expert consensus. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 20(1). <https://doi.org/10.2174/0117450179331951241022175443>
- Bernuzzi, C., Sommovigo, V., & Setti, I. (2022). The role of resilience in the work-life interface: A systematic review. *Work (Reading, Mass.)*, 73(4), 1147–1165. <https://doi.org/10.3233/WOR-205023>
- Biggs, A., Brough, P. and Drummond, S. (2017). Lazarus and folkman's psychological stress and coping theory. in the handbook of stress and health (eds C.L. Cooper and J.C. Quick). <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch21>
- Cezarino, L. O., Liboni, L. B., Stefanelli, N. O., Oliveira, B. G., & Stocco, L. C. (2019). Diving into emerging economies bottleneck: industry 4.0 and implications for circular economy. *Management Decision*, 59(8), 1841–1862. <https://doi.org/10.1108/md-10-2018-1084>
- Cox, J. M., Headley, V. T., & Johnson, K. S. (2023). Everyday race: millennials, generation z, and the census. *Sociological Inquiry*, 93(4), 809–828. <https://doi.org/10.1111/soin.12547>
- Darmawan, R. (2025). *Digital adaptability in the workplace: Implications for performance, self-regulation, and integrity*. SSRN. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5773903>
- Dwidienawati, D., Ratnasari, E. D., Nugraha, I. O., Maharani, A., & Arsan, M. F. (2025). The influence of well-being, empowering leadership, and career development on work engagement in generation z in indonesia. *Wseas Transactions On Business And Economics*, 22, 32–47. <https://doi.org/10.37394/23207.2025.22.4>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.5.992>
- Goestjahjanti, F. S., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67–88. <http://www.jcreview.com/?mno=101983>
- Hartono, N., & Prapunoto, S. (2024). Computer self-efficacy, work stress, and burnout in gen z in mentoring communities. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(9), 1967–1981. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i9.320>
- Judijanto, L., Sofyan, I. R., Rustiawan, I., & Triastuti, U. Y. (2025). The effect of performance-based compensation, collaborative work environment, and organizational culture on

- generation z employee motivation in the food and beverage (f&b) industry in indonesia. *West Science Interdisciplinary Studies*, 3(01), 207–214. <https://doi.org/10.58812/wsis.v3i01.1650>
- KishanVarma, M. S., & Kalpana, K. (2024). Analyzing the effect of family support, friend support, coworker support, and self-efficacy on employee resilience: an empirical analysis. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(3). <https://doi.org/10.52783/jier.v4i3.1723>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *New York: Springer*.
- Mildayanti, Sudarmi, Muhrami, S. N., Tahir, S., & Amrullah, A. (2026). Eksplorasi beban ekonomi dan strategi coping pekerja milenial dan generasi z di kota makassar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 11257–11264. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>
- Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). Effects of leadership, employee engagement and job satisfaction on employee performance: an empirical study in indonesia. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 8(6), 1129–1139. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1129>
- Pane, N. C., Herlin, A. R., Damanik, E. R., & Pasaribu, R. (2025). Studi kualitatif tentang stres dan mekanisme coping karyawan gen z sebagai generasi rentan di dunia kerja. *Jurnal Sains Student Research*, 3(5), 730–740. <https://doi.org/10.61722/jssr.v3i5.5733>
- Paredes-Aguirre, M., Hernandez-Pozas, O., Ayala, Y., & Aguirre, R. C. (2025). The stress-busting power of digital self-efficacy: does training format matter for workers? *Current Research in Behavioral Sciences*, 8, Artikel 100161. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2024.100161>
- Pham, M. D., Wulan, N. R., Sawyer, S. M., Agius, P. A., Fisher, J., Tran, T., Medise, B. E., Devaera, Y., Riyanti, A., Ansariadi, A., Cini, K., Kennedy, E., Wiweko, B., Luchters, S., Kaligis, F., Wiguna, T., & Azzopardi, P. S. (2024). Mental health problems among Indonesian adolescents: findings of a cross-sectional study utilising validated scales and innovative sampling methods. *Journal of Adolescent Health*, 75(6), 929–938. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2024.07.016>
- Rahmawati, R., Ratnasari, S. L., Hidayati, T., Ramadania, R., & Tjahjono, H. K. (2022). What makes gen y and z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2084973>
- Risi, E., & Pronzato, R. (2021). Smart working is not so smart: always-on lives and the dark side of platformisation. *Work Organisation Labour & Globalisation*, 15(1). <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.15.1.0107>
- Sasmita, H. O., Saleh, A., Priatna, W. B., & Muljono, P. (2025). Digital motivation, knowledge, and skills: Pathways to adaptive millennial farmers. *Open Agriculture*, 10(1). <https://doi.org/10.1515/opag-2025-0426>
- Shaikh, R., Lampinen, A., & Brown, B. (2023). The work to make piecework work: an ethnographic study of food delivery work in india during the covid-19 pandemic. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 7(CSCW2), 1–23. <https://doi.org/10.1145/3610034>
- Tan, R., & Antonio, F. (2022). New insights on employee adaptive performance during the covid-19 pandemic: empirical evidence from indonesia. *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation*, 18(2), 175–206. <https://doi.org/10.7341/20221826>
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: a critical review and meta-analysis. *journal of counseling psychology*, 66(3), 280–307. <https://doi.org/10.1037/cou0000324>

- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 1139–1154. <https://doi.org/10.1108/lodj-10-2019-0433>
- Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2025). A comprehensive overview of generation z in the workplace: insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51, Article a2263. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>