

Eksplorasi Strategi Karyawan Gen Z dalam Mencapai Kesejahteraan Holistik di Tengah Lingkungan Kerja Hibrid

I Gede Putu Lanang Raditiya Perbawa¹, I Putu Dharmawan Pradhana²
IGusti Ngurah Oka Ariwangsa³, Made Ratih Nurmalasari⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pendidikan Nasional

raditgt07@gmail.com¹, pradhana@undiknas.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to explore the strategies applied by Generation Z employees in achieving holistic well being within a hybrid work environment. Changes in work patterns that combine remote working and on site working provide flexibility, but also create new challenges related to work boundaries, psychological pressure, and work life balance. Generation Z, as a productive age group that grows up in the digital era, has adaptive characteristics but is vulnerable to work stress if it is not supported by appropriate self management strategies. This study uses a qualitative approach with a phenomenological method to understand the subjective experiences of Generation Z employees in dealing with the dynamics of hybrid work. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and then analyzed thematically. The results of this study are expected to provide an understanding of the forms of personal strategies used by Generation Z employees to maintain balance in physical, mental, social, spiritual, and financial aspects, and to contribute to the development of human resource management studies that focus on employee well-being in the modern work era.

Keywords : *Generation Z, holistic well being, hybrid work, employee strategies.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi yang diterapkan oleh karyawan Generasi Z dalam mencapai kesejahteraan holistik di tengah lingkungan kerja hibrid. Perubahan pola kerja yang mengombinasikan sistem kerja jarak jauh dan kerja tatap muka menghadirkan fleksibilitas, namun juga menimbulkan tantangan baru terkait batas kerja, tekanan psikologis, dan keseimbangan kehidupan kerja. Generasi Z, sebagai kelompok usia produktif yang tumbuh dalam era digital, memiliki karakteristik adaptif namun rentan terhadap stres kerja apabila tidak diimbangi dengan strategi pengelolaan diri yang tepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif karyawan Generasi Z dalam menghadapi dinamika kerja hibrid. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bentuk-bentuk strategi personal yang digunakan karyawan Generasi Z dalam menjaga keseimbangan aspek fisik, mental, sosial, spiritual, dan finansial, serta menjadi kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan di era kerja modern.

Kata kunci : *Generasi Z, kesejahteraan holistik, kerja hibrid, strategi karyawan.*

PENDAHULUAN

Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997–2012, kini menjadi bagian dominan dalam angkatan kerja dan berperan penting dalam dinamika dunia kerja modern. Tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital yang pesat, Generasi Z dikenal memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap perubahan,

namun juga lebih rentan terhadap tekanan psikologis akibat meningkatnya tuntutan kerja dan kompleksitas kehidupan profesional. Kondisi ini semakin menonjol seiring dengan penerapan sistem kerja hibrid yang mengombinasikan kerja jarak jauh dan kerja di kantor. Meskipun memberikan fleksibilitas, pola kerja hibrid juga menuntut kesiapan mental dan emosional yang lebih besar, khususnya bagi pekerja muda yang berada pada fase awal karier (Dwidienawati et al., 2025).

Dalam konteks tersebut, kesejahteraan holistik menjadi pendekatan yang relevan untuk menjawab tantangan dunia kerja modern. Kesejahteraan holistik dipahami sebagai kondisi keseimbangan individu yang mencakup aspek fisik, mental, emosional, sosial, spiritual, dan finansial. Pendekatan ini penting bagi pekerja Generasi Z yang menghadapi tekanan profesional awal dan belum sepenuhnya memiliki ketahanan psikologis yang mapan. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kesejahteraan spiritual yang baik cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dalam menghadapi stres dan kecemasan di lingkungan kerja (Nazir Mohd Nazori et al., 2024).

Fenomena pekerja Generasi Z di Kota Denpasar menjadi menarik untuk dikaji mengingat meningkatnya jumlah tenaga kerja muda di wilayah ini serta adopsi pola kerja hibrid oleh banyak perusahaan swasta. Generasi Z dikenal sebagai *digital natives* yang menghargai fleksibilitas kerja, inovasi, serta makna dalam pekerjaan. Penelitian Wijayanti dan Pratiwi (2024) menunjukkan bahwa pekerja Gen Z dalam pengaturan kerja hibrid sangat menghargai fleksibilitas dan *reward* non-finansial sebagai faktor utama kepuasan kerja. Namun, preferensi tersebut sering kali berbenturan dengan realitas dunia kerja yang masih menekankan disiplin konvensional, jam kerja panjang, dan tuntutan profesional yang tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja dan burnout.

Selain itu, adanya kesenjangan nilai antara Generasi Z dan generasi sebelumnya yang masih mendominasi struktur manajemen turut memicu konflik antargenerasi di tempat kerja. Perbedaan gaya komunikasi, cara pandang terhadap karier, dan ekspektasi profesional mendorong kecenderungan *job-hopping* di kalangan pekerja muda. Meskipun demikian, Generasi Z memiliki potensi besar berupa kreativitas, keberanian berinovasi, dan kemampuan kolaborasi yang baik. Potensi ini dapat berkembang secara optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, etis, dan transparan (Angreni & Mahyuni, 2024).

Data Badan Pusat Statistik Bali menunjukkan bahwa pada Februari 2025 terdapat 2,74 juta penduduk bekerja dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 77,40%, yang mengindikasikan dominasi generasi usia produktif di pasar kerja Bali (BPS Bali, 2025). Penelitian Kurniawati (2024) juga menunjukkan bahwa pola kerja hibrid dan fleksibel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan muda, khususnya Generasi Z yang lebih mengutamakan keseimbangan hidup dan makna kerja dibandingkan imbalan finansial semata.

Hasil wawancara awal dengan pekerja Generasi Z di Denpasar mengungkap adanya tekanan kerja yang tinggi akibat beban kerja yang tidak memiliki batasan waktu, tuntutan untuk selalu *stand by*, serta kaburnya batas antara kehidupan kerja

dan kehidupan pribadi. Kondisi ini sejalan dengan teori *behavior constraint* yang menjelaskan bahwa tekanan psikologis muncul ketika individu kehilangan kontrol atas lingkungannya. Studi sebelumnya cenderung menekankan peran kebijakan organisasi dan praktik sumber daya manusia dalam mendukung kesejahteraan karyawan Gen Z, seperti *flexible work arrangement* dan program kesehatan mental (Sugiharti et al., 2024), maupun pengelolaan karier di era digital (Aprilita, 2024). Namun, kajian-kajian tersebut masih terbatas dalam menggali strategi personal karyawan Generasi Z dalam mencapai kesejahteraan holistik, khususnya dalam konteks kerja hibrid di Denpasar.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi strategi individu karyawan Generasi Z dalam mencapai kesejahteraan holistik di tengah lingkungan kerja hibrid. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kesejahteraan kerja serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif, sehat, dan berkelanjutan bagi pekerja muda.

TINJAUAN LITERATUR

Era Digital

Era digital adalah periode yang ditandai dengan penetrasi teknologi informasi dalam hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Kehadiran internet, media sosial, kecerdasan buatan, serta otomasi telah mengubah cara manusia berkomunikasi, bekerja, dan berinteraksi. Era ini dicirikan oleh kecepatan penyebaran informasi, keterhubungan tanpa batas, dan kemunculan budaya kerja yang sangat bergantung pada perangkat digital (Nurhanudin & Kartimi, 2025).

Hibrid

Konsep kerja hibrid (*hybrid work*) merupakan bentuk transformasi pola kerja modern yang menggabungkan sistem kerja tradisional di kantor (*on-site*) dengan sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Model ini muncul sebagai respon terhadap perkembangan teknologi digital, tuntutan fleksibilitas kerja, serta perubahan besar akibat pandemi global yang mempercepat adopsi teknologi kolaborasi virtual (Rosa et al., 2025).

Generasi Z

Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang sekaligus menjadi fokus utama penelitian ini. Generasi Z disebut juga *digital natives* karena sejak kecil telah terbiasa dengan internet, media sosial, dan perangkat digital. Karakteristik utama mereka adalah cepat beradaptasi, multitasking, kreatif, dan memiliki kepedulian terhadap isu keberlanjutan serta kesehatan mental. Dalam dunia kerja, Generasi Z tidak hanya mencari stabilitas ekonomi, tetapi juga fleksibilitas, lingkungan kerja yang suportif, serta pekerjaan yang memiliki makna personal. Namun demikian, generasi ini juga menghadapi tantangan berupa kecemasan, tekanan sosial, serta kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja formal

yang masih banyak dianut oleh generasi sebelumnya. Dengan memahami perbedaan antar generasi, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z memiliki karakter yang unik dan memerlukan strategi adaptasi tersendiri agar dapat mencapai kesejahteraan holistik di tengah dinamika era digital.

Kesejahteraan Holistik

Kesejahteraan holistik adalah kondisi seimbang yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, baik fisik, mental, sosial, spiritual, maupun finansial. Konsep ini lahir dari pandangan bahwa manusia merupakan makhluk multidimensional yang tidak cukup hanya sehat secara jasmani atau mapan secara ekonomi, tetapi juga membutuhkan kestabilan psikologis, relasi sosial yang positif, serta makna hidup yang lebih dalam (Ansyori et al., 2023). Kesejahteraan fisik merujuk pada tubuh yang sehat dan bugar, sedangkan kesejahteraan mental berkaitan dengan kemampuan mengendalikan emosi, mengelola stres, serta menjaga kepuasan hidup. Sementara itu, kesejahteraan sosial muncul melalui kualitas interaksi dengan keluarga, teman, maupun rekan kerja yang mampu menumbuhkan rasa dihargai dan didukung. Di sisi lain, kesejahteraan spiritual menyangkut keyakinan, nilai, rasa syukur, dan pencarian makna hidup, yang membantu individu menghadapi tantangan dengan ketenangan batin. Terakhir, kesejahteraan finansial memberikan rasa aman melalui pengelolaan keuangan yang bijak dan kestabilan ekonomi sehingga seseorang dapat lebih fokus dalam menjalani aspek kehidupan lainnya.

Model Stress

Model stres adalah kerangka konseptual dalam psikologi yang digunakan untuk menjelaskan proses kompleks ketika seseorang menghadapi tekanan atau tuntutan. Tujuan dari model ini adalah mengidentifikasi penyebab stres, cara individu merasakan serta menanggapi stres, dan strategi koping yang digunakan untuk mengatasi tekanan tersebut. Menurut Bartlett (1998), terdapat tiga model utama dalam stres, yaitu model stimulus (rangsangan), model response (respons), dan model transactional (transaksional).

Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi psikologis dan fisik yang dialami individu akibat tekanan atau tuntutan yang timbul di lingkungan kerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, beban kerja yang terlalu berat, atau situasi kerja yang tidak mendukung. Stres kerja bisa memengaruhi kesehatan mental maupun fisik karyawan, serta berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan (Khasanah et al., 2024). Penting bagi individu dan organisasi untuk memahami stres karena stres memiliki efek positif yang disebut *eustress* dan efek negatif yang disebut *distress*, yang masing-masing memberi pengaruh terhadap kehidupan dan perkembangan individu maupun organisasi. Ketika stres terjadi terlalu sering, terlalu kuat, berlangsung lama, atau

dikelola dengan cara yang salah, maka hal tersebut dapat menimbulkan risiko terhadap kesehatan mental dan fisik (Ekawarna,2018).

Coping Stres

Dalam dunia kerja modern yang penuh tekanan, stres menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan, termasuk Generasi Z. Stres muncul ketika individu merasa adanya ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat menurunkan produktivitas, mengganggu kesehatan mental, bahkan berdampak pada relasi sosial di tempat kerja (Yunaida et al., 2025). Oleh karena itu, strategi coping atau mekanisme penanggulangan stres menjadi aspek penting untuk dipahami. Coping dapat dimaknai sebagai usaha sadar maupun tidak sadar yang dilakukan individu untuk mengatasi, mengurangi, atau menyesuaikan diri terhadap tekanan psikologis yang dialami.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Denpasar, Provinsi Bali. Pemilihan lokasi didasarkan pada tingginya proporsi pekerja Generasi Z di wilayah ini serta semakin luasnya penerapan sistem kerja hibrid di perusahaan swasta. Kondisi tersebut menjadikan Denpasar sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji pengalaman dan strategi karyawan Gen Z dalam mencapai kesejahteraan holistik.

Perspektif Studi Fenomenologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, yang berfokus pada eksplorasi pengalaman subjektif individu dari sudut pandang orang pertama. Pendekatan ini bertujuan memahami bagaimana pengalaman kerja, perasaan, dan makna dimaknai langsung oleh karyawan Generasi Z dalam konteks kerja hibrid. Studi fenomenologi dipilih karena mampu menggali kesadaran terdalam individu terhadap realitas sosial yang mereka alami (Hadi et al., 2021). Fokus fenomenologi dalam penelitian ini mencakup tiga aspek utama, yaitu pengalaman kerja, perasaan emosional, dan makna kesejahteraan holistik yang dibangun oleh informan (materi sosiologi, 2023; Irianto, 2023).

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena sosial melalui pendekatan induktif. Metodologi kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena secara kontekstual dan komprehensif, serta menekankan makna dan pengalaman subjektif individu dibandingkan pengukuran kuantitatif (Adlini et al., 2022).

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan observasi, sehingga memberikan informasi empiris yang relevan dan aktual dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022; Cheong et al., 2023). Data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, dan sumber tertulis yang relevan untuk memperkaya analisis dan memberikan konteks tambahan terhadap temuan penelitian (Sugiyono, 2022; Chatfield, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara terstruktur dengan peneliti berperan sebagai pengamat pasif untuk menangkap perilaku, interaksi, dan dinamika kerja secara faktual (Sugiyono, 2022; Politeknik et al., 2022). Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali pengalaman, perasaan, serta strategi personal informan secara mendalam dengan tetap memberikan ruang fleksibilitas dalam eksplorasi data (Sugiyono, 2022). Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap berupa catatan lapangan, arsip, dan bukti visual yang mendukung data hasil observasi dan wawancara (Sugiyono, 2022).

Informan Penelitian

Informan penelitian dipilih secara purposif dengan kriteria pekerja Generasi Z yang bekerja menggunakan sistem kerja hibrid di Kota Denpasar, satu praktisi psikologi, serta satu rekan kerja dari masing-masing informan. Pemilihan informan didasarkan pada pengalaman langsung dan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti, sehingga mampu memberikan data yang kaya dan bermakna (Lokot, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

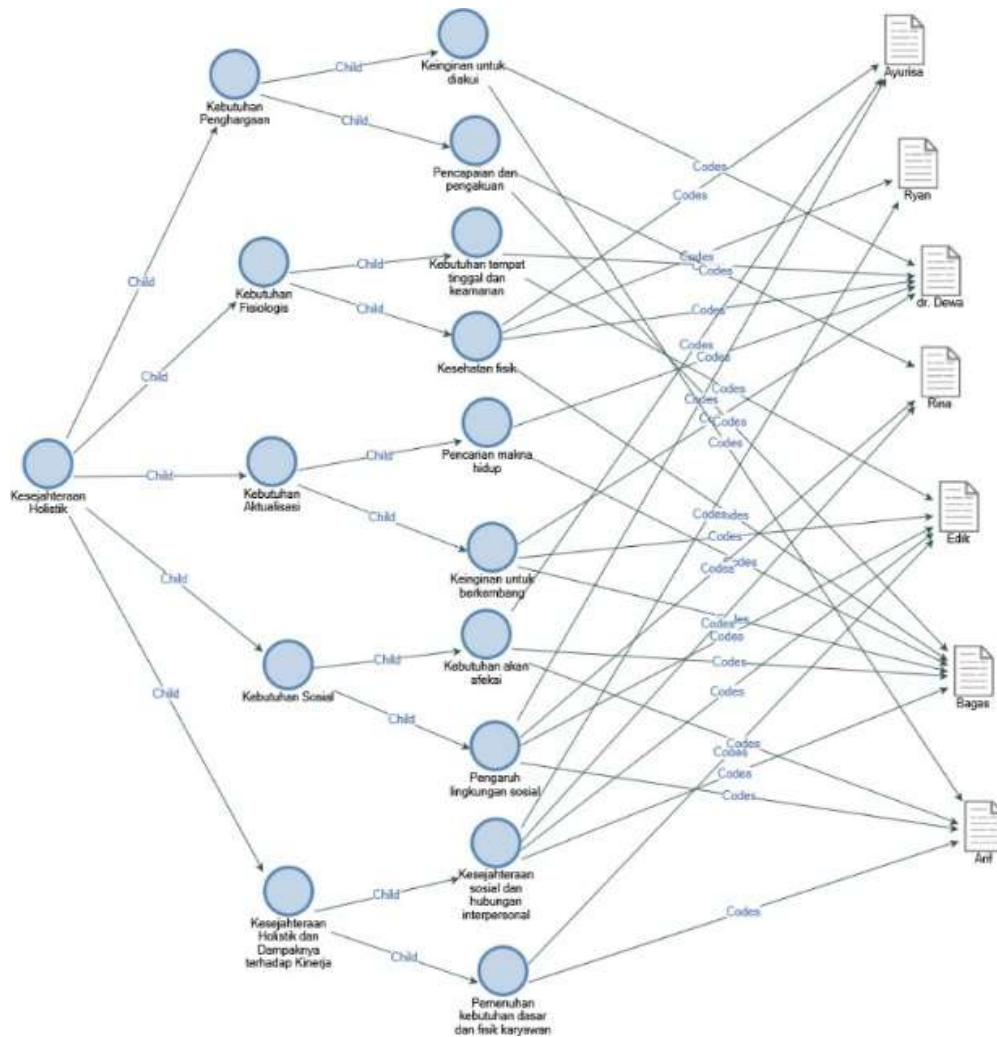
1. Kesejahteraan Holistik

Tabel Indikator Kesejahteraan Holistik

No	Appraisal	Topic (Variabel)	Secondary Code	Primary Code	Teori Terkait		
1	strategi yang diterapkan oleh karyawan generasi Z dalam mencapai kesejahteraan holistik di tengah lingkungan kerja hibrid di kota denpasar?	Kesejahteraan Holistik	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan akan Afeksi	Maslow (1943)		
2				Pengaruh Lingkungan Sosial			
3				Kebutuhan Penghargaan		Keteguhan untuk Didulai	
4				Pencapaian dan Pengakuan			
5				Pencarian Makna Hidup			
6			Kebutuhan Aktualisasi	Keteguhan untuk Berkorban			
7			Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan Tempat Tinggal dan Keamanan		Maslow (1943)	
8				Kesehatan Fisiik			
9				Kesejahteraan Holistik dan Dampaknya terhadap Kinerja			Kesejahteraan Sosial dan Hubungan Interpersonal
10				Pertumbuhan Kebutuhan Dasar dan Fisiik Karyawan			Temuan
11							
12							
13							
14							

Diagram tabel ini menunjukkan rangkuman indikator yang relevan dengan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antar komponen dalam konteks Kesejahteraan Holistik. Tabel ini menampilkan bagaimana variabel-variabel seperti kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, dan kesejahteraan fisik saling berhubungan. Selain itu, tabel ini dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan ketika berada di lingkungan kerja hibrid dan memberikan panduan kepada manajemen untuk mendukung karyawan dalam mencapai keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Setelah data disajikan dalam bentuk tabel yang menunjukkan rangkuman kategori, indikator, dan pernyataan informan, diagram selanjutnya dapat membantu interpretasi visual yang lebih baik tentang hubungan antara komponen-komponen tersebut. Diagram ini menggambarkan hubungan antara kesejahteraan holistik, faktor-faktor penyebab, dan posisi informan utama dan pendukung. Visualisasi ini menegaskan pola pernyataan informan yang menunjukkan intensitas hubungan antar tema, serta membantu peneliti dalam menemukan kategori yang sering muncul di lapangan. Visualisasi ini juga memperjelas kedalaman analisis setelah data disajikan dalam tabel.



Gambar 8. Project Map

Sebagai dasar visual, diagram yang menggambarkan hubungan antara indikator-indikator Kesejahteraan Holistik sebelumnya digunakan untuk menunjukkan interaksi antara kebutuhan fisik, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, serta bagaimana setiap elemen tersebut berperan dalam kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja hibrid. Visualisasi ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana aspek-aspek tersebut saling terkait dan mendukung kesejahteraan karyawan, dengan kutipan dari para informan yang mendukung masing-masing tema.

Analisis terhadap kesejahteraan holistik yang dialami oleh karyawan generasi Z di lingkungan kerja hibrid menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor utama dalam pemenuhan kesejahteraan fisik dan mental mereka. Para informan mengungkapkan bahwa memiliki waktu untuk keluarga, teman, dan kegiatan pribadi menjadi kunci penting dalam mencapai kesejahteraan. Selain itu, kesehatan fisik dan mental yang baik juga memegang peranan penting dalam menjaga performa kerja yang optimal.

Dalam analisis ini, dapat dilihat bahwa berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan tidak hanya berasal dari lingkungan kerja, tetapi juga dari pengaruh sosial di luar pekerjaan. Sebagai contoh, kebutuhan sosial dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan berperan penting dalam menjaga keseimbangan emosional. Jika hubungan antar rekan kerja dan atasan tidak berjalan dengan baik, atau jika komunikasi terganggu, maka kesejahteraan karyawan dapat terganggu, yang berpotensi menyebabkan stres dan kelelahan mental.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, tuntutan pekerjaan yang tinggi, atau kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk kesejahteraan karyawan. Namun, seperti yang dijelaskan oleh Ryan, dukungan sosial yang baik dari rekan kerja dan atasan dapat menjadi faktor perlindungan yang efektif terhadap tekanan kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan mempertimbangkan data visual, informasi dari transkrip wawancara, dan temuan dari observasi, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan holistik dalam lingkungan kerja hibrid tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental, tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial dan penghargaan yang diterima oleh karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki waktu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan secara keseluruhan.

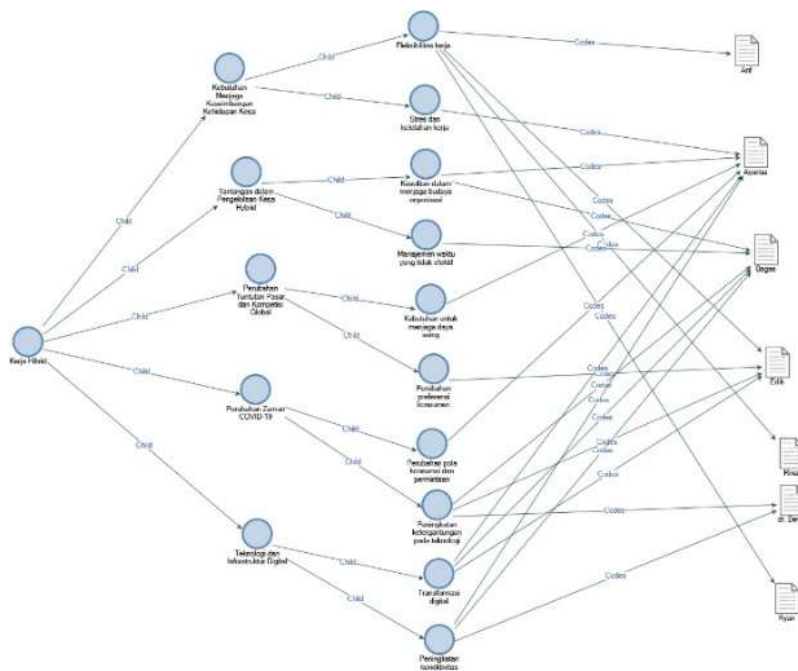
2. Kerja Hibrid

Konsep kerja hibrid (hybrid work) merupakan bentuk transformasi pola kerja modern yang menggabungkan sistem kerja tradisional di kantor (on-site) dengan sistem kerja jarak jauh (remote working). Model ini muncul sebagai respon terhadap perkembangan teknologi digital, tuntutan fleksibilitas kerja, serta perubahan besar akibat pandemi global yang mempercepat adopsi teknologi kolaborasi virtual (Rosa et al., 2025). Berdasarkan teori Van Barneveld (2020), kerja hibrid dapat memengaruhi banyak aspek kehidupan seorang karyawan, mulai dari stres dan kelelahan kerja, hingga kemampuan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 3. Indikator Kerja Hibrid

No	Appraisal	Topic (Variabel)	Secondary Code	Primary Code	Teori Terkait	
1	strategi yang diterapkan oleh karyawan generasi Z dalam mencapai kesejahteraan holistik di tengah lingkungan kerja hibrid di kota Denpasar?	Kerja Hibrid	Kebutuhan untuk Menjaga Keseimbangan Kehidupan Kerja	Stres dan Kelelahan Kerja	Van barneveld (2020)	
2				Fleksibilitas Kerja		
3			Perubahan dalam Tuntutan Pasar dan Kompetisi Global	Kebutuhan untuk Menjaga Daya Saing		
4				Perubahan Preferensi Konsumen		
5			Teknologi dan Infrastruktur Digital	Transformasi Digital		
6				Peningkatan Konektivitas		
7			Perubahan Zaman COVID-19	Peningkatan Ketergantungan pada Teknologi		
8				Perubahan dalam Pola Konsumsi dan Permintaan	Temuan	
9			Tantangan dalam Pengelolaan Kerja Hibrid	Manajemen Waktu yang Tidak Efektif		
10				Kesulitan dalam Menjaga Budaya Organisasi		
11						
12						
13						
14						

Diagram Tabel ini memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara komponen-komponen dalam kerja hibrid. Tabel ini menunjukkan bagaimana fleksibilitas kerja, perubahan tuntutan pasar, dan teknologi yang terus berkembang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Penelitian ini juga memberikan wawasan penting tentang bagaimana sistem kerja yang fleksibel dapat memengaruhi kualitas hubungan interpersonal dan manajemen waktu yang efektif.



Gambar 9. Project Map Kerja Hibrid

Diagram yang menggambarkan kerja hibrid sebelumnya digunakan untuk menunjukkan hubungan antar indikator dan pernyataan informan. Visualisasi ini dapat memudahkan peneliti untuk melihat pola kerja hibrid secara menyeluruh. Diagram ini menunjukkan bagaimana setiap node yang mencakup fleksibilitas kerja, stres dan kelelahan kerja, tantangan dalam pengelolaan kerja hibrid, serta faktor-faktor eksternal seperti perubahan pasar dan COVID-19, saling terhubung dan berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan yang bekerja dengan sistem hibrid.

Analisis terhadap kerja hibrid yang diterapkan oleh karyawan generasi Z di lingkungan kerja hibrid menunjukkan bahwa keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan tuntutan pekerjaan sangat penting untuk kesejahteraan mereka. Dalam sistem kerja hibrid, para informan menyatakan bahwa meskipun fleksibilitas waktu memberi mereka kebebasan, terkadang fleksibilitas ini dapat menciptakan ketegangan, terutama ketika ada kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas.

Fleksibilitas kerja, yang menjadi salah satu aspek utama dalam kerja hibrid, mengharuskan karyawan untuk lebih mandiri dalam mengatur waktu dan ruang kerjanya. Sementara itu, stres dan kelelahan kerja adalah masalah yang sering dihadapi dalam sistem kerja hibrid, yang seringkali disebabkan oleh kurangnya pemisahan yang jelas antara pekerjaan dan waktu pribadi. Secara keseluruhan, kerja hibrid memberikan fleksibilitas yang signifikan namun juga menuntut manajemen waktu yang sangat baik dan kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Para informan dalam penelitian ini memberikan gambaran jelas bahwa meskipun fleksibilitas adalah salah satu keuntungan besar dari sistem kerja ini, tantangan terbesar justru muncul ketika karyawan tidak dapat mengatur waktu mereka dengan baik.

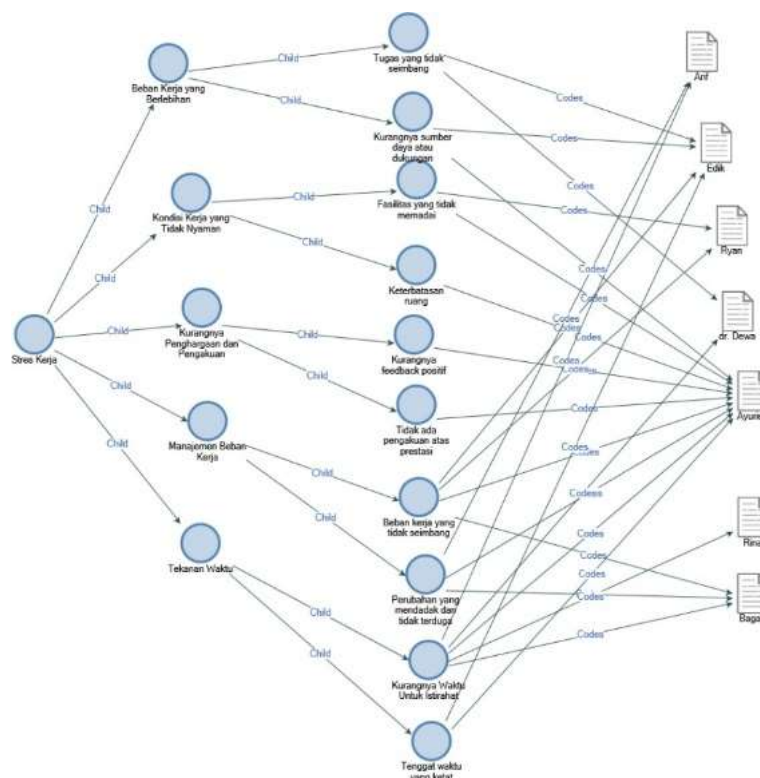
3. Stress Kerja

Ivanko dalam Hamali (2018), menyatakan bahwa “Stres kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang menciptakan situasi penuh tekanan, dengan gejala-gejala yang dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator stress kerja meliputi tekanan waktu hingga manajemen beban kerja.

Tabel 4. Indikator Stres Kerja

No	Appraisal	Topic (Variabel)	Secondary Code	Primary Code	Teori Terkait	
1	strategi yang diterapkan oleh karyawan generasi Z dalam mencapai kesejahteraan holistik di tengah lingkungan kerja hibrid di kota deupasar?	Stres Kerja	Tekanan Waktu	Tenggat waktu yang ketat	Hasibuan (2020)	
2				Kurangnya waktu untuk istirahat		
3			Kurangnya Penghargaan dan Pengakuan	Kurangnya feedback positif		
4				Tidak ada pengakuan atas prestasi		
5			Beban Kerja yang Berlebihan	Kurangnya sumber daya atau dukungan		
6				Tugas yang tidak seimbang		
7			Kondisi Kerja yang Tidak Nyaman	Facilitas yang tidak memadai		
8				Keterbatasan ruang		
9				Perubahan yang Mendadak dan Tidak Terduga		
10			Manajemen Beban Kerja	Beban Kerja yang Tidak Seimbang		
11						
12						
13						
14						

Tabel ini menunjukkan indikator-indikator yang relevan dengan stres kerja, yang dibagi menjadi beberapa kategori: tekanan waktu, kurangnya penghargaan dan pengakuan, beban kerja yang berlebihan, serta kondisi kerja yang tidak nyaman. Selain itu, manajemen beban kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi stres kerja. Tabel ini dapat membantu memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan antar faktor-faktor penyebab stres dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja.



Gambar 10. Project Map Stres Kerja

Sebagai dasar visual, diagram menunjukkan hubungan antara indikator-indikator stres kerja, seperti tenggat waktu yang ketat, kurangnya waktu untuk istirahat, kurangnya feedback positif, dan kondisi kerja yang tidak nyaman. Visualisasi ini memperlihatkan bagaimana elemen-elemen tersebut saling terhubung dan bagaimana setiap tema terkait dengan faktor penyebab stres yang dihadapi oleh karyawan.

Analisis terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja menunjukkan bahwa faktor eksternal dan internal berperan signifikan dalam mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tenggat waktu yang ketat dan tugas yang tidak seimbang merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan stres pada karyawan. Misalnya, kurangnya waktu untuk istirahat akibat jam kerja yang padat, atau kurangnya sumber daya dan dukungan yang memadai, dapat memperburuk tingkat stres.

Selain itu, kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi karyawan juga menjadi salah satu penyebab stres. Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak mendapat feedback positif, hal ini dapat memengaruhi motivasi kerja dan menambah tekanan emosional yang dirasakan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan apresiasi atas kerja kerasnya akan lebih rentan terhadap stres dan kelelahan mental. Faktor lainnya yang memengaruhi stres kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti fasilitas yang tidak memadai dan keterbatasan ruang. Kondisi fisik yang kurang mendukung dapat meningkatkan ketidaknyamanan, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan.

Stres yang ditimbulkan akibat lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas, yang memperburuk situasi kerja secara keseluruhan. Manajemen Beban Kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mengurangi stres kerja. Secara keseluruhan, stres kerja di lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, baik itu tekanan waktu, kurangnya dukungan atau penghargaan, kondisi kerja yang tidak nyaman, serta manajemen beban kerja yang kurang efektif.

4. Coping strategi

Coping strategi mengacu pada berbagai cara yang digunakan individu untuk mengelola atau mengatasi stres dan tantangan dalam kehidupan kerja mereka. Berdasarkan teori Lazarus & Folkman (1984), coping strategi dibagi menjadi tiga kategori utama: Fokus pada Emosi, Fokus pada Masalah, dan Faktor Lingkungan dan Sosial. Temuan dari wawancara menunjukkan bahwa individu yang menggunakan strategi coping lebih cenderung mengelola stres mereka dengan lebih baik, baik itu melalui pengelolaan emosi atau dengan mengatasi masalah secara langsung.

Diagram visual ini memperjelas interaksi antar indikator Coping Strategi. Setiap node yang terlihat mewakili kategori utama yang saling terhubung, menunjukkan hubungan langsung antara faktor-faktor yang memengaruhi strategi coping yang diterapkan oleh karyawan. Dalam hal ini, Faktor Lingkungan dan Sosial menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan dukungan sosial adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap pilihan coping strategi. Fokus pada Emosi mengarah pada bagaimana individu merespon emosi mereka dengan cara menghindari rasa sakit atau manage ketidakmampuan dalam situasi tertentu.

Selain itu, Fokus pada Masalah menekankan pada keterampilan dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan langsung dengan tingkat stres yang dirasakan. Keputusan untuk fokus pada solusi dan menyelesaikan masalah terbukti membantu individu untuk tetap tenang dan terorganisir dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan.

Kekuatan tambahan datang dari Kepribadian dan Karakteristik Individu, seperti Resiliensi dan Locus of Control, yang memperlihatkan bagaimana individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi dan kontrol internal terhadap situasi mereka lebih mampu bertahan dalam menghadapi stres. Faktor-faktor internal ini berperan penting dalam memperkuat kemampuan karyawan untuk mengelola stres secara lebih efektif.

Karyawan yang menghadapi stres juga menunjukkan bagaimana dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja atau atasan dapat bertindak sebagai faktor pelindung yang signifikan. Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam mengatasi masalah, yang pada gilirannya membantu mereka mempertahankan kesejahteraan psikologis mereka.

Secara keseluruhan, Coping Strategi di lingkungan kerja hibrid sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada, berfokus pada solusi masalah, dan menjaga keseimbangan emosional mereka. Dukungan sosial, keterampilan penyelesaian masalah, dan resiliensi adalah elemen penting yang harus didorong dalam organisasi untuk memastikan karyawan dapat mengelola stres dengan baik dan meningkatkan produktivitas mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang berjudul Eksplorasi Strategi Karyawan Gen Z dalam Mencapai Kesejahteraan Holistik di Tengah Lingkungan Kerja Hibrid, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan generasi Z, yang bekerja dalam sistem kerja hibrid, menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai kesejahteraan holistik, yaitu keseimbangan antara aspek fisik, mental, sosial, dan profesional mereka. Meskipun fleksibilitas waktu yang ditawarkan oleh sistem kerja hibrid memberikan kebebasan, tantangan utama yang mereka hadapi adalah pengelolaan waktu yang

efisien, menjaga komunikasi yang efektif, serta mengatur batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang berhasil mencapai kesejahteraan holistik dalam lingkungan kerja hibrid cenderung memiliki beberapa faktor pendukung, yaitu dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja dan atasan, serta disiplin diri yang baik dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi. Para informan dalam penelitian ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta perlunya dukungan organisasi dalam hal kebijakan kerja yang fleksibel dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional maupun pribadi. Kesejahteraan holistik ini juga sangat dipengaruhi oleh strategi coping yang diterapkan oleh karyawan dalam mengelola stres. Ketika karyawan merasa didukung, baik secara emosional maupun sosial, mereka dapat lebih mudah mengelola stres yang timbul dari tuntutan pekerjaan yang tinggi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan kesejahteraan holistik karyawan generasi Z yang bekerja dalam sistem kerja hibrid, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel terkait waktu kerja dan istirahat. Hal ini dapat mencakup penerapan sistem jam kerja yang lebih jelas dan fleksibel, serta memastikan adanya waktu istirahat yang cukup bagi karyawan. Penting bagi perusahaan untuk menyediakan dukungan yang lebih besar dalam hal pengelolaan stres dengan menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan stres yang dapat membantu karyawan menghadapi tantangan yang muncul akibat tekanan pekerjaan.

Selain itu, Perusahaan juga perlu lebih memperhatikan kesejahteraan mental karyawan dengan menyediakan akses ke program konseling atau pelatihan pengelolaan stres. Menciptakan budaya yang mendukung kesehatan mental tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kerja hibrid,

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, D., Rizal, I., & Sundari, S. (2024). *Pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja*. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3), 924–939. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.62>
- Adlini, A., Nurjannah, N., & Hartati, S. (2022). *Pendekatan Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial: Konsep dan Implementasi*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 9(2), 145–158. <https://doi.org/10.31604/jiis.v9i2.145-158>
- Angreni, D. D., & Mahyuni, L. P. (2024). Examining the impact of hybrid work on employee performance and engagement on Generation Z in Indonesia.

Economic Reviews Journal

Volume 5 Nomor 1 (2026) 302 – 319 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v5i1.1040

- Quantitative Economics and Management Studies*, 5(6), 1227–1240.
<https://doi.org/10.35877/454ri.qems3333>
- Ansyori, A., Katmini, K., & Widati, S. (2023). Monograf teori keseimbangan kesehatan holistik pasca COVID-19: Integrasi dampak kesehatan, fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial budaya pemberdayaan masyarakat dalam mengatasi masalah kesehatan. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Aprilita. (2024). *Strategi pengelolaan sumber daya manusia pada Generasi Z: Tantangan dan peluang di era digital untuk meningkatkan kematangan karir*.
- Candra, D. M. (2025). Analisis pengaruh work-life balance terhadap etos kerja karyawan generasi Z di perusahaan teknologi di era modern. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(5), 449–463.
<https://doi.org/10.61722/jiem.v3i5.6222>
- Chatfield, C. (2020). *Data Analysis: An Introduction (7th ed.)*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780429268890>
- Cheong, H. I., Lyons, A., Houghton, R., & Majumdar, A. (2023). *Secondary Qualitative Research Methodology Using Online Data within the Context of Social Sciences*. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1–19. <https://doi.org/10.1177/16094069231180160>
- Cruz, R. C., & Sarmiento, P. J. (2022). *Qualitative Research Instruments: An Integrative Approach for Social Inquiry*. *Asian Journal of Qualitative Research*, 5(1), 34–49. <https://doi.org/10.5430/ajqr.v5n1p34>
- Dwidienawati, D., Pradipto, Y., Indrawati, L., & Gandasari, D. (2025). Internal and external factors influencing Gen Z wellbeing. *BMC Public Health*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22124-5>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). *Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology*. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Hadi, A., Asrori, R., & Rusman. (2021). *Penelitian Kualitatif: Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. CV Pena Persada.
- Hendra, H., & Fahlevi, A. H. (2024). Implementation of Good Corporate Governance (GCG) Principles in PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir District. In *IAPA International Conference 2024: Towards World Class Bureaucracy* (pp. 187). <https://doi.org/10.30589/proceedings.2024.1052>
- Husodo, B. T., Amelia, F. D. T., & Handayani, N. (2021). Strategi coping stress melalui media sosial pada remaja di Kota Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(5), 327–333. <https://doi.org/10.14710/mkmi.20.5.327-333>
- Irianto, A. (2023). *Makna dalam Perspektif Sosial Budaya: Pendekatan Fenomenologis terhadap Pemahaman Manusia*. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 6(1), 44–56. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ir234>
- Katsaros, K. K. (2024). Gen Z employee adaptive performance: The role of inclusive leadership and workplace happiness. *Administrative Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/admsci14080163>

Economic Reviews Journal

Volume 5 Nomor 1 (2026) 302 – 319 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v5i1.1040

- Kern, A., & Mustasilta, K. (2023). *Challenges and Opportunities in Collecting Primary and Secondary Data in Conflict-Affected Contexts*. *Social Science Methodology Review*, 11(2), 87–102. <https://doi.org/10.1177/20597991231160090>
- Khasanah, K., Hardhienata, S., & Setyaningsih, S. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi stres kerja dosen perguruan tinggi swasta. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 1759–176?. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5532>
- Kurniawati. (2024). *Perilaku kerja inovatif dan kepemimpinan etis Generasi Z*. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ekonomi*, 9(1). <http://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/wb/issue/view/44>