

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN: STUDI KASUS KARYAWAN GEN Z DI KOTA YOGYAKARTA

Muhammad Nur Fatoni¹, Heri Prasetyo²

muhammadnurfatoni12@gmail.com¹, heriprasyucy@gmail.com²

Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan stres kerja, beban kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kesehatan mental karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Sampel penelitian adalah karyawan Generasi Z di Yogyakarta yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kesehatan mental karyawan (Y), sedangkan kecerdasan emosional (X3) berpengaruh positif signifikan. Secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental karyawan Generasi Z. Temuan ini memperkuat teori bahwa tekanan kerja dapat menurunkan kesejahteraan mental, sedangkan kecerdasan emosional berperan sebagai faktor protektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja dan stres kerja sekaligus meningkatkan kecerdasan emosional guna menjaga kesehatan mental karyawan muda.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Kesehatan Mental, Karyawan Gen Z.

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work stress, workload, and emotional intelligence on the mental health of Generation Z employees in Yogyakarta. This research employed a quantitative method with a causal approach. The sample consisted of Gen Z employees in Yogyakarta selected through a purposive sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work stress (X1) and workload (X2) have a significant negative effect on employee mental health (Y), while emotional intelligence (X3) has a significant positive effect. Simultaneously, these three independent variables significantly influence the mental health of Gen Z employees. These findings reinforce the theory that work pressure can reduce mental well-being, while emotional intelligence acts as a protective factor. Therefore, it is crucial for organizations to manage workload and work stress while enhancing emotional intelligence to maintain the mental health of young employees.

Keywords: *Work Stress, Workload, Emotional Intelligence, Mental Health, Gen Z Employees.*

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir setelah tahun 1995, dikenal sebagai generasi digital native dan kini menjadi mayoritas dalam dunia kerja. Kelompok ini menghadapi berbagai tantangan berat, termasuk tingginya beban kerja dan tekanan dalam lingkungan kerja yang sangat kompetitif. Permasalahan kesehatan mental di kalangan Gen Z semakin mendapat sorotan, seiring laporan dari World Health Organization (WHO, 2022) yang mengungkapkan bahwa 1/8 orang di dunia mengalami gangguan mental, dengan tingkat prevalensi tertinggi berada pada kelompok usia muda. Di Indonesia sendiri, Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) menyebutkan bahwa sekitar 37% pekerja muda mengalami stres akibat tekanan pekerjaan. Kota Yogyakarta, sebagai pusat kegiatan pendidikan dan budaya, turut mencerminkan fenomena ini dengan meningkatnya tekanan kerja yang dirasakan oleh Gen Z, yang sering kali merasa kewalahan oleh tuntutan produktivitas dan ekspektasi yang tinggi. Faktor-faktor

seperti beban kerja yang berlebihan, minimnya dukungan sosial, dan konflik interpersonal sering menjadi pemicu stres kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi serta konflik di lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan menurunnya kesehatan mental para karyawan.

Di sisi lain, kecerdasan emosional dalam membantu individu menghadapi tekanan di tempat kerja. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi biasanya lebih mampu mengelola stres, menjaga kestabilan emosi, dan menyelesaikan konflik secara positif. Kecerdasan emosional juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, serta dapat melindungi individu dari dampak negatif stres kerja. Kesehatan mental yang baik merupakan elemen penting untuk menunjang produktivitas dan kualitas hidup yang maksimal. Dalam konteks Yogyakarta, Gen Z dihadapkan pada persaingan yang ketat, dan sejumlah studi mengungkap bahwa tingginya tingkat stres yang mereka alami berasal dari beban kerja yang besar serta kurangnya dukungan emosional. Penelitian ini penting untuk mengeksplorasi keterkaitan faktor-faktor tersebut dan merumuskan strategi yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan Gen Z.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini mendasari kerangka pemikiran pada beberapa teori kunci yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti: stres kerja, beban kerja, kecerdasan emosional, dan kesehatan mental.

1. Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai pola respons fisik dan emosional berbahaya yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (NIOSH, 1999). Lazarus dan Folkman (1984) dalam teori koping stres mereka menjelaskan bahwa stres muncul dari evaluasi individu terhadap tuntutan lingkungan sebagai hal yang melebihi sumber daya mereka untuk mengatasinya. Stres kerja dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari kelelahan, kecemasan, depresi, hingga masalah fisik seperti sakit kepala dan gangguan tidur (Selye, 1956). Faktor-faktor pemicu stres kerja antara lain tuntutan peran yang ambigu, konflik peran, kurangnya kontrol, kurangnya dukungan sosial, dan iklim organisasi yang buruk. Stres kerja yang berkepanjangan dan tidak tertangani dengan baik berpotensi merusak kesehatan mental karyawan secara signifikan.

2. Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental (Hart & Staveland, 1988). Dalam konteks ini, beban kerja mental lebih relevan, yang mencakup tuntutan kognitif dan emosional dari pekerjaan. Teori Job Demands-Resources (JD-R) model (Demerouti et al., 2001) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja yang tinggi) dapat menyebabkan kelelahan dan kehabisan energi, yang pada gilirannya dapat mengarah pada masalah kesehatan, termasuk kesehatan mental. Beban kerja yang berlebihan, kurangnya sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan, atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu dapat memicu stres dan kelelahan mental, berdampak negatif pada kesehatan mental.

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari (Goleman, 1995; Salovey & Mayer, 1990). Model Goleman mengemukakan lima komponen utama: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, mengatasi

konflik, membangun hubungan interpersonal yang positif, dan beradaptasi dengan perubahan. Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional bertindak sebagai buffer atau pelindung terhadap dampak negatif stres dan beban kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional baik lebih mungkin untuk mengatasi tekanan pekerjaan dengan strategi koping yang adaptif, sehingga menjaga kesejahteraan psikologis dan kesehatan mental mereka.

4. Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera di mana individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif dan bermanfaat, serta mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya (WHO, 2004). Ini bukan sekadar ketiadaan gangguan mental, melainkan kondisi positif yang mencakup kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial. Kesehatan mental yang baik sangat penting untuk fungsi individu yang optimal dalam kehidupan pribadi dan profesional. Sebaliknya, gangguan kesehatan mental dapat memengaruhi kinerja, motivasi, interaksi sosial, dan kualitas hidup secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian ini, kesehatan mental dipandang sebagai hasil interaksi antara tingkat stres kerja, beban kerja, dan kemampuan individu dalam memanfaatkan kecerdasan emosionalnya.

5. Hubungan Antar Variabel

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap kesehatan mental. Hanifah (2024) membuktikan bahwa stres kerja secara signifikan meningkatkan gangguan kesehatan mental pada karyawan Gen Z. Hal ini didukung oleh Herdiany et al. (2023) yang menemukan bahwa beban kerja berlebih dan konflik kerja berkontribusi langsung pada penurunan kesejahteraan mental. Manggala dan Siswanto (2024) juga menyatakan bahwa stres dan beban kerja berpengaruh pada intensi keluar kerja sebagai dampak psikologis negatif.

Sebaliknya, kecerdasan emosional berperan positif dalam menjaga stabilitas mental. Rizkyanti dan Mastuti (2022) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional, meskipun kontribusinya sedang, berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental. Temuan ini diperkuat oleh Nggiri et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional membantu individu mengelola tekanan kerja dan konflik interpersonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berkorelasi negatif terhadap kesehatan mental, sedangkan kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang memperkuat daya tahan psikologis individu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif untuk menelusuri seberapa besar pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kesehatan mental karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Pendekatan ini dianggap relevan karena mampu menunjukkan hubungan sebab-akibat antar variabel secara objektif dan terukur (Sugiyono, 2019). Fokus dari penelitian ini adalah individu yang tergolong dalam Generasi Z, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 dan saat ini aktif bekerja. Pemilihan responden dilakukan melalui teknik purposive sampling, dengan kriteria usia antara 18 hingga 28 tahun dan memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan (Creswell, 2014). Jumlah responden yang terlibat sebanyak 165 orang, sesuai dengan perhitungan berdasarkan rumus Lemeshow (Lemeshow et al., 1990).

Alat ukur dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang

diberikan (Sugiyono, 2019). Validitas dan reliabilitas instrumen telah diuji untuk memastikan bahwa setiap item mampu secara konsisten dan tepat mengukur konstruk yang dimaksud (Azwar, 2012). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda, baik secara simultan maupun parsial, untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu melewati pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan (Gujarati & Porter, 2012). Seluruh proses pengolahan data dibantu dengan perangkat lunak statistik guna meningkatkan ketepatan serta efisiensi dalam proses analisis (Santoso, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil dari analisis data yang dilakukan, meliputi deskripsi karakteristik responden, hasil uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda beserta uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F).

Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 165 responden yang merupakan karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 53,33%, sedangkan perempuan sebanyak 46,67%. Dari segi usia, sebagian besar berada dalam rentang 21–23 tahun (44,24%), diikuti kelompok usia 24–27 tahun (29,09%), 18–20 tahun (20,00%), dan sisanya 15–17 tahun (6,67%). Berdasarkan jenis pekerjaan, responden berasal dari berbagai profesi, dengan dominasi pada karyawan tetap, buruh pabrik, barista, dan pekerja sektor jasa lainnya. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden terbanyak memiliki pengalaman kerja 2–2,5 tahun (24,24%), disusul kelompok dengan pengalaman 1–1,5 tahun (20,61%) dan lebih dari 3 tahun (18,18%). Komposisi ini mencerminkan keragaman demografis serta latar belakang pekerjaan yang cukup representatif dalam menggambarkan dinamika kerja dan kesehatan mental di kalangan Gen Z

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner ini berisi serangkaian pertanyaan tertutup yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara online melalui Google form.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program statistik IBM SPSS 25. Tahapan analisis data meliputi:

Uji Validitas dan Reliabilitas:

Uji validitas dilakukan menggunakan Analisis Faktor (Factor Analysis) dengan mengacu pada beberapa indikator. Seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, beban kerja, kecerdasan emosional, dan kesehatan mental menunjukkan nilai korelasi $> 0,3$ dan signifikan (Sig. $< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, yaitu: Stres Kerja: 0,768, Beban Kerja: 0,840, Kecerdasan Emosional: 0,840, Kesehatan Mental: 0,836. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel, karena konsistensi internal antar item memenuhi standar yang disyaratkan

Uji Asumsi Klasik:

Penelitian ini melakukan tiga uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi

memenuhi syarat statistik, yaitu: Uji Normalitas

Dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data residual terdistribusi normal. Uji Multikolinearitas

Dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Semua variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , yaitu: Stres Kerja: Tolerance = 0,454; VIF = 2,200, Beban Kerja: Tolerance = 0,306; VIF = 3,263, Kecerdasan Emosional: Tolerance = 0,393; VIF = 2,546. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas. Menggunakan metode Glejser. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari semua variabel $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda:

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) terhadap kesehatan mental (Y) karyawan Gen Z di Yogyakarta. Hasil perhitungan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,278 + 0,139X_1 + 0,225X_2 + 0,587X_3 + e$$

Keterangan:

X_1 (Stres Kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap kesehatan mental ($B = 0,139$; Sig. = 0,041).

X_2 (Beban Kerja) juga memiliki pengaruh positif signifikan ($B = 0,225$; Sig. = 0,005).

X_3 (Kecerdasan Emosional) memiliki pengaruh paling dominan dan signifikan ($B = 0,587$; Sig. = 0,000)

Uji Hipotesis:

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Berikut hasilnya:

Uji t (Parsial):

Secara parsial, variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,041 ($< 0,05$), yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan Gen Z, maka kondisi kesehatan mental mereka akan semakin terganggu. Selanjutnya, beban kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Artinya, beban kerja yang berlebihan dapat menjadi faktor yang memperburuk kesehatan mental karyawan. Sementara itu, variabel kecerdasan emosional (X_3) memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap kesehatan mental, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam mengelola tekanan kerja dan menjaga stabilitas psikologis.

Uji F (Simultan):

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 103,099, yang berarti bahwa ketiga variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan kecerdasan emosional, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z. Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen organisasi perlu memperhatikan tidak hanya beban dan tekanan kerja, tetapi juga pentingnya pengembangan kecerdasan emosional sebagai bentuk perlindungan psikologis bagi karyawan muda di lingkungan kerja yang dinamis.

Koefisien Determinasi (R²):

Koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,658, yang berarti bahwa sebesar 65,8% variabilitas perubahan dalam variabel dependen yaitu kesehatan mental karyawan Gen Z di Yogyakarta dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan kecerdasan emosional. Sementara itu, sisanya sebesar 34,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, kondisi keluarga, maupun faktor personal lainnya yang tidak diukur dalam studi ini. Nilai R² yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang cukup kuat, serta relevan untuk menggambarkan pengaruh ketiga variabel terhadap kondisi kesehatan mental responden secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z di Yogyakarta. Sebaliknya, kecerdasan emosional memiliki dampak positif yang signifikan dalam menjaga stabilitas psikologis mereka. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya seperti Herdiany et al. (2023) dan Hanifah (2024) yang menunjukkan bahwa tekanan kerja berkaitan erat dengan gangguan mental, serta kecerdasan emosional berperan sebagai pelindung psikologis (Rizkyanti & Mastuti, 2022).

Ketiga variabel tersebut terbukti secara simultan memengaruhi kesehatan mental, mendukung hasil penelitian Nggiri et al. (2024) yang menekankan pentingnya kecerdasan emosional dan manajemen stres dalam kesejahteraan karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dan mengembangkan kapasitas emosional karyawan guna menjaga produktivitas dan menekan turnover, khususnya di kalangan Gen Z (Manggala & Siswanto, 2024; Carvalho et al., 2021). Ke depan, penelitian disarankan menambahkan variabel seperti dukungan sosial atau work-life balance untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Kesehatan Mental Pekerja Muda Indonesia. Jakarta: BPS RI.
- Carvalho, V. S., Guerrero, E., Chambel, M. J., & González-Rico, P. (2021). Emotional intelligence and psychological well-being: A cross-national study in organizational contexts.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Edisi 5). Jakarta: Salemba Empat.
- Hanifah, A. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesehatan Mental dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Gen Z.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. *Advances in Psychology*, 52, 139–183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Herdiany, A. P., Komariah, K., & Mulia, F. Z. (2023). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik

- Kerja terhadap Kesehatan Mental Karyawan.
- Herdianny, F., Ramadhani, A., & Puspitasari, L. (2023). Beban kerja dan stres sebagai prediktor gangguan kesehatan mental pada karyawan generasi muda. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(2), 101–110.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of Sample Size in Health Studies*. World Health Organization.
- Manggala, D., & Siswanto, R. (2024). Stres dan beban kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Gen Z di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Kinerja SDM*, 8(1), 77–88.
- Manggala, R. K., & Siswanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention SDM Gen Z di Yogyakarta.
- Nggiri, M. M., Sedyastuti, K., & Puspitasari, A. A. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bea Cukai.
- Nggiri, W., Prasetya, R., & Damayanti, S. (2024). Kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. *Jurnal Organisasi dan Perilaku*, 6(1), 64–73.
- NIOSH. (1999). *Stress at Work*. U.S. Department of Health and Human Services, CDC.
- Rizkyanti, A. D., & Mastuti, E. (2022). Peran Kecerdasan Emosional terhadap Kesehatan Mental pada Emerging Adulthood.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Santoso, S. (2019). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- World Health Organization. (2004). *Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice*. Geneva: WHO.
- World Health Organization. (2022). *Mental Health and COVID-19: Early Evidence of the Pandemic's Impact*. Geneva: WHO.