

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generrasi Z Di Jawa Barat

The Effect Of Work Stres On The Performance Of Employees In Generation Z In West Java

Azzahra Triyandhiningsih¹, Dian Indiyati²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, azzahratr@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan tingkat stres terhadap kinerja karyawan bekerja serta bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Informasi dikumpulkan dari 400 responden Generasi Z di Jawa Barat. Kuesioner penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 20 item dan menggunakan skoring berbasis ordinal.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yang disebut *purposive sampling*. Analisis regresi sederhana dan statistik deskriptif digunakan sebagai alat analisis data untuk membantu menjelaskan temuan penelitian. Dalam penelitian ini, data disusun dengan bantuan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan berbanding terbalik yang signifikan secara statistik antara persalinan berat dan persalinan ringan. Pengaruh variabel besar str kerja (X) hingga kinerja karyawan (Y) dalam nilai R atau R Square pada tabel 4.6, yaitu sebesar 0,187. Dapat disimpulkan bahwa pada Generazi Z di Jawa Barat, Pengaruh Stres Kerja (X) vs Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,7% dan variabel lain dipengaruhi oleh variabel lain penelitian ini sebesar 81,3%.

Kata Kunci-stres kerja, kinerja karyawan, generasi z

Abstract

This research aims to examine the relationship between stress levels and employee work performance and how work stress affects the performance of Generation Z West Java employees. This research uses qualitative and quantitative approaches. Information was collected from 400 Generation Z respondents in West Java. The research questionnaire used in this study consisted of 20 items and used ordinal-based scoring.

This research uses a non-probability sampling technique called purposive sampling. Simple regression analysis and descriptive statistics are used as data analysis tools to help explain research findings. In this research, data was compiled using SPSS 29. The results showed that there was a statistically significant inverse relationship between heavy shipments and light shipments. The influence of the large work str (X) variable on employee performance (Y) in the R or R Square value in table 4.6 is 0.187. It can be concluded that for Generation Z in West Java, the influence of work stress (X) vs employee performance (Y) is 18.7% and other variables are influenced by these other research variables by 81.3%.

Keywords-job stres, employee performance, generation z

I. PENDAHULUAN

Menurut Putra (2016), generasi Z melakukan pekerjaan efektif di era digital. Faktanya, generasi Z diperkirakan akan memiliki tingkat lapangan kerja yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Pekerjaan karyawan yang baik akan sejalan dengan tujuan perusahaan. Ketika produktivitas pegawai meningkat maka tujuan suatu organisasi juga akan meningkat (Talenta, 2023). Karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi akan memberikan hasil yang terbaik karena mereka dilatih untuk mampu mengartikulasikan syarat-syarat perjanjian yang telah disepakati oleh pemberi kerja (Oktaviani dan Irmayanti, 2021). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yang paling utama adalah tingginya tingkat stres di tempat kerja. Tingkat stres di tempat kerja dapat terjadi karena berbagai macam sebab, antara lain konflik, persaingan antar rekan kerja, tiga larangan kerja, lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan struktur organisasi (Sulastri dan Onsardi, 2020).

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang memberikan tekanan pada jiwa dan diri seseorang melebihi batas kemampuannya, sehingga berdampak pada kesehatannya jika keadaan ini terus berlanjut (Steven dan Prasetyo, 2020). Kemudahan yang dimiliki Gen Z dalam mengakses banyak informasi dan terhubung dengan banyak orang tanpa memerlukan kata sandi menyebabkan Gen Z ditetapkan sebagai generasi yang tidak mampu karena pesatnya laju perubahan informasi. Hal ini akan menjadikan Generasi Z sebagai generasi dengan tingkat stres tertinggi dibandingkan generasi sebelumnya (Kemendikbud, 2021). Menurut Oktaviani dan Irmayanti (2021), Stress yang dialami karyawan meliputi pekerjaan yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai, konflik interpersonal dengan pimpinan atau kelompok kerja, kompensasi yang lama, dan masalah keluarga. Stres dalam pekerjaan mempengaruhi organisasi dan aktivitas karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi organisasi. (Prasetyo et al., 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat stres memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z di Jawa Barat”.

II. TINJAUAN LITERATUR

Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami karyawan pada saat bekerja. Stres tersebut di atas dapat dilihat dalam berbagai jenis gejala, antara lain emosi tidak stabil, keinginan untuk menyendiri, adanya gangguan tidur, ketidaknyamanan, ketidakmampuan bersantai, rasa cemas, tegang, dan gelisah. Stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi emosional yang berkembang akibat ketidaksesuaian antara kemampuan seorang karyawan dalam menangani stres di tempat kerja yang dialami. Menurut kutipan lain, ketika tuntutan pekerjaan seseorang secara konsisten lebih tinggi dari kemampuan fisik atau psikologisnya, maka ia akan mengalami stres kerja (Antonius, 2020:37).

Menurut Fahmi (2017:215), ada dua kemungkinan penyebab stres yaitu pengalaman individu: faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan suatu kondisi stres yang disebabkan oleh tekanan internal seseorang, misalnya masalah pribadi dengan kelompok yang dapat memberikan perasaan tegang. Sebaliknya, faktor yang disebut eksternal adalah suatu kondisi yang disebut stres yang berkembang sebagai akibat dari tekanan dari luar, seperti permasalahan pekerjaan dari tempat seseorang bekerja. Kondisi ini seringkali disebabkan oleh pengurangan, kembalinya pekerjaan, dan pengabaian tujuan pekerjaan karena pengurangan sehingga menimbulkan ketegangan dan stres yang terus-menerus.

Tidak ada dampak negatif atau positif yang kuat. Penguatan positif dapat meningkatkan motivasi dan mendorong orang untuk bekerja lebih keras. Sebaliknya, dampak negatif stres dapat berupa kecemasan, emosi yang tidak terselesaikan, sakit kepala, masalah migrasi, dan penurunan produktivitas (Priansa, 2017:324). Kajian ini menggunakan dua dimensi—tuntutan pribadi dan tuntutan tugas—yang dikemukakan oleh Prasetyo dkk. (2019).

Menurut Robbins dan Judge (2017:614), “kinerja” adalah metafora untuk kapasitas pekerja dalam melakukan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja dengan komitmen yang teguh dan kontribusi yang cukup besar kepada masyarakat. Terakhir menurut Kasmir (2016:182), pemaparan kinerja adalah hasil kerja dan kinerja seseorang selama jangka waktu tertentu. Karena keberhasilan suatu perusahaan tertentu, prosedur kerjanya sangat terpengaruh. Kontribusi pekerjaan seorang karyawan terhadap suatu organisasi itulah yang menjadikannya demikian (Rohman et al., 2021). Penilaian Kinerja Pegawai merupakan salah satu jenis penilaian kinerja yang menilai apakah kinerja seorang pegawai sesuai dengan target yang telah dicapai atau belum (Indiyati et al., 2021). Menurut Suryani dkk. (2020:24), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan, antara lain stres, konflik, disiplin, komunikasi organisasi, dan motivasi. Menurut Kasmir (2016:189-193), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: Kemampuan dan keahlian, Rancangan kerja,

Pengetahuan kepribadian, Motivasi Kerja Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Etiket di tempat kerja, Loyalitas di tempat kerja, Kepuasan kerja Komitmen, Disiplin kerja.

Untuk kinerja karyawan, Permadi et al. (2018) pengukuran dengan berbagai macam dimensi, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan ketahanan akan digunakan. Ada beberapa penelitian yang mempertanyakan hubungan antara kerja shift dan kerja magang. Stres di tempat kerja akan merugikan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya karena akan menurunkan semangat kerja dan mempersulit pekerja untuk produktif seperti dulu (Pratiwi & Indiyati, 2023). Penelitian Nabila & Arif (2022) dengan tujuan penelitian PT. Telkomsel Area 3 menyebutkan stres kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2018) dengan bantuan PT. Semen Bosowa Maros menyebutkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Gumilar dan Rismawati (2022) dengan bantuan PT Phintraco Sekuritas mengungkapkan adanya permasalahan serius pada cara kerja terkait dengan kompensasi karyawan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, penulis memberikan hasil lebih lanjut mengenai penelitian yang dimaksud. Hipotesis yang dibuat selama penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Penggunaan X mempunyai signifikansi statistik positif terhadap penggunaan Y.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan jenis analisis penelitian kausal menjadi metodologi yang digunakan dalam analisis penelitian ini. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini oleh Prasetio et al. (2019) sangat terkait dengan teori pengukuran dan pernyataan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini oleh Permadi et al. (2018) adalah kinerja karyawan dengan teori koreksi dan prediksi. Delapan dan dua belas item, masing-masing, terkait dengan kinerja karyawan, merupakan pernyataan dalam varian kedua penelitian tentang stres di tempat kerja. *Purposive sampling*, yaitu teknik *non-probability sampling*, digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan sampel sebanyak 4.185.632 -orang Generasi Z populasi di Jawa Barat.

Dengan menggunakan rumus slovin, maka dipilih kurang lebih 400 orang untuk setiap sampel. Skala pengukuran penelitian menggunakan skala ordinal dengan skala satu sampai lima, yaitu sangat tidak sampai sangat sama. Dalam penelitian ini digunakan data orde pertama dan kedua. Data primer diperoleh dengan menggunakan hasil evaluasi siswa, dan data kedua diperoleh dengan menggunakan artikel online, jurnal nasional dan internasional, studi literatur, dan buku terkait.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu analisis garis regresi dengan menggunakan k - Lipat asumsi apriori menggunakan indeks normalitas dan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini analisis regresi dengan alur pemikiran yang lebih rinci digunakan untuk menilai dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Deskriptif dan Aspek Demografi

Tabel 1 Aspek Demografi

Kriteria	Sub-kriteria	Jumlah responden	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	132	33
	Perempuan	268	67
Lama bekerja	< 1 tahun	66	17
	1-2 tahun	145	36
	> 2 tahun	189	47
Bidang pekerjaan	Kesehatan	14	3
	Teknik & industri	35	9
	Seni & sastra	36	9
	Ekonomi	60	15
	Hukum	13	3
	Pendidikan	17	9
	Teknologi informasi	67	17
Lainnya	138	35	

Gaji saat ini	< Rp500.000	4	1
	Rp500.000 – Rp1.000.000	13	3
	Rp1.000.000 – Rp 2.000.000	50	13
	> Rp2.000.000	333	83

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023.

Tabel di atas menunjukkan hasil data responden yang telah diolah oleh penulis berdasarkan jenis kelamin, perempuan mendominasi dengan memperoleh data sebesar 67% atau 268 orang dari seluruh responden. Lalu berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden adalah orang yang sudah lama bekerja lebih dari 2 tahun dengan responden sebanyak 189 atau 47%. Selanjutnya, berdasarkan bidang pekerjaan, mayoritas terdapat pada bidang lainnya terdapat 35% atau 138 orang dari seluruh responden. Kemudian, berdasarkan gaji yang didapat saat ini, gaji lebih dari Rp2.000.000 mendominasi dengan hasil 83% atau sebanyak 333 orang dari seluruh responden.

B. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam model analisis penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dengan menggunakan garis regresi yang dapat dipisahkan adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a			
Model		B	Sig.
1	(Constant)	59.527	.000
	Stres Kerja	-.406	.000

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat persamaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + bX = 67.465 - 0,360$$

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel “X” mempunyai nilai negatif jika dibandingkan dengan konstanta “b” yaitu sekitar 67,465 dan bila nilai tersebut tercapai maka penyerapan tenaga kerja karyawan akan meningkat. turun sekitar 0,360 unit, serupa dengan yang disebutkan sebelumnya.

C. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.432 ^a	.187

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 5, koefisien determinasi korelasi atau R sebesar 0,432 dan koefisien determinasi korelasi atau R Square sebesar 0,187. Dari sini dapat disimpulkan bahwa persentase stres kerja sebagai variabel independen vs kinerja peserta pelatihan sebagai variabel dependen adalah sekitar 18,7%, dan sebagian besar dari 81,3% variabel dependen disebabkan oleh faktor selain stres.

D. Uji Hipotesis

Terakhir, dilakukan pula pengujian hipotesis. Berikut merupakan hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.527	1.176		50.600	.000
	Stres Kerja	-.406	.042	-.432	-9.553	.000

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu $-9.553 < 1.965$ atau $0,000 < 0,025$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel stres kerja terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Generasi Z di Jawa Barat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai penelitian dan pengolahan data di atas, penulis menarik beberapa kesimpulan, yaitu:

- Tingkat stres kerja pada karyawan Generasi Z di Jawa Barat adalah sebesar 67,11% atau termasuk kategori sedang. Artinya karyawan pada Generasi Z tidak mengalami stres kerja yang berlebih.
- Persentase Karayawan Generasi Z di Jawa Barat sekitar 81,43% atau tergolong tinggi. Dengan kata lain Karayawan Kinerja pada Generasi Z telah berjalan dengan baik dan memiliki Kinerja yang tinggi.
- Di Jawa Barat, stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 18,7% terhadap penyerapan tenaga kerja dan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Bergantung pada informasi yang telah dikumpulkan, penulis dapat menawarkan saran yang dapat menjadi panduan bagi organisasi-organisasi penting. Berdasarkan studi terhadap tanggapan karyawan Generasi Z terhadap kuesioner tentang stres di tempat kerja, ditentukan bahwa item pertama dalam dimensi tugas akan menghasilkan tingkat penilaian tertinggi. Hal ini menandakan banyak karyawan Generasi Z yang mengalami kelelahan akibat bekerja. Oleh karena itu, setiap bisnis harus lebih menghargai pekerjaan yang ditawarkan kepada mereka. Berdasarkan analisis tanggapan Generasi Z terhadap pertanyaan tentang kondisi kerja karyawan, ditentukan bahwa item keenam menjalani medan penilaian pada waktu yang tepat. Situasi saat ini menunjukkan bahwa kariotipe Generasi Z tidak cepat menyelesaikan masalah pada waktu yang tepat. Oleh karena itu, disarankan bagi setiap bisnis untuk memberikan lebih banyak informasi dan waktu yang cukup untuk berkonsultasi guna menyelesaikan masalah apa pun.

Kemudian, untuk seleksi putaran terakhir, disarankan agar kandidat memilih variabel independen lain yang mempengaruhi pekerjaan kandidat. status. Disarankan untuk meningkatkan kepadatan penduduk agar lebih mewakili generasi sekarang. Disarankan menggunakan tools SPSS versi terbaru.

REFERENSI

- [1]Antonius. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- [2]Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi (Cet. 2)*. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- [3]Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9).
- [4]Hendra, P. N. B., & Made, S. (2019). Effect of Work-family conflict, Job Stres, and Organizational Commitment of Employee Performance on Government Employee in the DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia. *RJOAS*, 5(89), 187-197. DOI:10.18551/rjoas.2019-05.23
- [5]Indiyati, D., Ghina, A., Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 1-10.
- [6]Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7]Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [8]Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, N. (2018). The Impact Of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances. *Internasional Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258. Retrieved from *International Journal of Management and Commerce Innovations*.

- [9]Prasetio, A. P., Anggadwita, G., Dewi, N. A., & Istitania, R. (2020). Creating Employee Job Satisfaction In A Telecommunications Company: Perceived Organisational Support And Work Stress As Antecedents. *Int. J Learning and Intellectual Capital*, 17(2), 103-123. doi: 10.1504/IJLIC.2020.108878
- [10]Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stres in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>.
- [11]Pratiwi, M. T., Indiyati, D. (2023). Effect of Work Stress During Pandemic Covid-19 On Employee Performance At Fuel Terminal Tasikmalaya. *E-Proceeding of Management*, 10(3), 1529-1534.
- [12]Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [13]Putra, Y. S. (2016). *Theoretical Review*. Among Makarti
- [14]Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Cet. 5). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- [15]Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *Internastional Journal of Science and Society*, 3(1), 1-10.