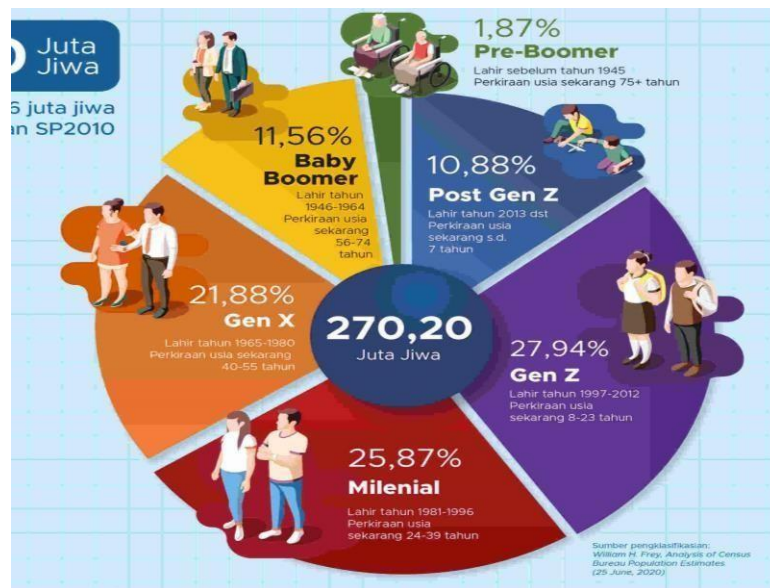


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi Z, yang juga dikenal sebagai Generasi Digital atau iGeneration, merujuk pada kelompok individu yang lahir mulai tahun 1997 hingga 2012 (Kemendikbud, 2021). Mereka adalah generasi yang tumbuh dan mengalami perkembangan teknologi digital yang pesat, seperti internet, media sosial, dan perangkat mobile. Generasi ini dilabeli sebagai generasi yang minim batasan (*boundary-less generation*). Ryan Jenkins (2017) dalam artikelnya berjudul “*Four Reasons Generation Z will be the Most Different Generation*” mencatat bahwa Gen Z memiliki ekspektasi, preferensi, dan pandangan kerja berbeda yang menimbulkan tantangan bagi perusahaan. Kepribadian Gen Z yang beragam dan bersifat global mempengaruhi budaya dan sikap sebagian besar orang. Salah satu yang menonjol adalah Generasi Z mampu memanfaatkan perubahan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan.



Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Indonesia

Sumber: BPS, 2020

Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020 telah dirilis Badan Pusat Statistik, memberikan gambaran demografi Indonesia yang mengalami banyak perubahan. Indonesia tengah berada pada periode yang dinamakan sebagai Bonus Demografi. Menariknya, hasil sensus 2020 menunjukkan komposisi penduduk Indonesia yang sebagian besar berasal dari Generasi Z/Gen Z (27,94%). Generasi Milenial yang digadang-gadang menjadi motor pergerakan masyarakat saat ini, jumlahnya berada sedikit di bawah Gen Z, yaitu sebanyak 25,87% dari total penduduk Indonesia. Ini artinya, keberadaan Gen Z memegang peranan penting dan memberikan pengaruh pada perkembangan Indonesia saat ini dan nanti (Rahmatia dkk, 2021).

Penelitian ini berfokus pada karyawan Generasi Z yang aktif bekerja di berbagai sektor industri di wilayah Jawa Tengah, Indonesia. Generasi Z yang aktif bekerja mengacu pada kelompok individu yang lahir dalam rentang waktu antara tahun 1997 hingga 2006. Mereka adalah bagian dari generasi yang tumbuh dan berkembang di era digital, yang secara inheren memiliki pola pikir, nilai, dan perilaku yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Jawa Tengah dipilih sebagai wilayah penelitian karena memiliki karakteristik demografis dan ekonomi yang menarik. Provinsi ini terletak di bagian tengah Pulau Jawa, yang merupakan pusat pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dengan ibu kota provinsi yang terletak di Semarang, Jawa Tengah menjadi pusat aktivitas ekonomi, bisnis, dan industri yang beragam.

Selain itu, Jawa Tengah juga memiliki karakteristik demografis yang unik. Sebagai salah satu provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak di Indonesia, Jawa Tengah memiliki keragaman etnis, budaya, dan sosial yang kaya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan beragam, di mana karyawan Generasi Z harus beradaptasi dan berinteraksi dalam berbagai konteks sosial dan budaya.

Selain perkembangan ekonomi yang pesat dan keragaman demografis, Jawa Tengah juga memiliki kekayaan budaya dan sejarah yang luar biasa. Dikenal dengan situs-situs bersejarah seperti Candi Borobudur dan Candi Prambanan, serta keindahan alamnya yang memukau, Jawa Tengah menarik perhatian banyak orang dari berbagai latar belakang. Hal ini juga menciptakan lingkungan kerja yang unik di mana karyawan Generasi Z berinteraksi dengan budaya lokal serta pengaruh global yang semakin kuat.

Dalam konteks ini, penelitian tentang karyawan Generasi Z di Jawa Tengah menjadi penting untuk memahami dinamika tenaga kerja di wilayah tersebut. Dengan memahami karakteristik, perilaku, dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan Generasi Z di Jawa Tengah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia dan memperkuat produktivitas serta kesejahteraan karyawan di wilayah tersebut.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi merupakan masa dimana penggunaan teknologi semakin maju dan terbuka. Globalisasi telah membawa perubahan dengan adanya tuntutan tertentu terhadap tenaga kerja seperti dalam hal teknologi baru, perubahan tuntutan kerja, perubahan peraturan kerja, dan lain-lain yang dapat menyebabkan situasi yang menekan tenaga kerja. (Wibowo & Mustofa, 2018). Globalisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap perekonomian. Perkembangan ekonomi yang pesat menyebabkan perusahaan-perusahaan Indonesia di berbagai sektor menghadapi persaingan yang ketat, terutama di sektor industri. Perkembangan industri di Indonesia secara umum hampir selalu meningkat setiap tahunnya, mulai dari industri jasa, makanan, pakaian, elektronik hingga otomotif (Purnama, 2018). Untuk mencapai tujuan bisnis di era globalisasi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten.

Sumber daya manusia dengan kinerja tinggi memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan, tidak hanya bergantung pada modernitas peralatan produksi, fasilitas, dan infrastruktur yang lengkap, tetapi juga sumber daya manusia sebagai bagian penting bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut (Ayuningtias., *et al*, 2018). Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM menjadi faktor kunci yang perlu dipertimbangkan, dengan segala kebutuhannya dalam suatu bisnis. SDM merupakan kunci yang akan menentukan keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan berkembang dan menurunnya, hidup dan matinya suatu usaha. Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana

untuk mencapai tujuan organisasi itu (Sylvy et al., 2022).

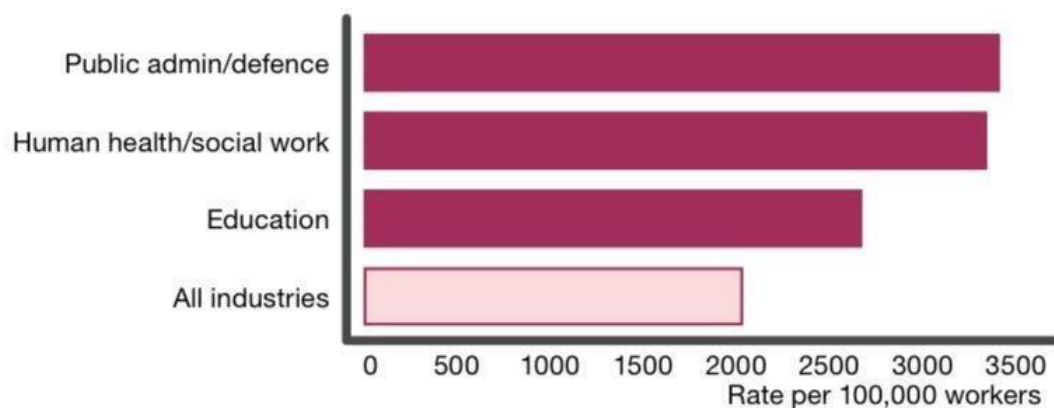
Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Suhendra et al., 2021). Karyawan mempunyai motivasi dikarenakan karyawan tersebut menyukai hal yang mereka lakukan dan dianggap penting yang dapat membantu mencapai tujuan suatu perusahaan (Azis., et al, 2019) Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan tersebut perusahaan perlu mengelola permasalahan ketenagakerjaan, termasuk meminimalisir stres kerja pada karyawan.

Stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, yang dimediasi oleh perbedaan-perbedaan individual, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau bahkan peristiwa yang menetapkan permintaan khusus kepada seseorang (Gibson *et al.*, 2012). (Griffin & Moorhead, 2014) menyatakan bahwa stres adalah respons adaptif orang pada stimulus yang menempatkan psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut. Menurut Kupriyanov dan Zhanov (2014), stres yang ada saat ini adalah sebuah atribut kehidupan modern, hal ini dikarenakan stres sudah menjadi bagian hidup yang tak bisa terelakkan (Gaol, 2016). (Luthans, 2011) menjelaskan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Lin dan Huang (2014) menyatakan bahwa stres yang jumlahnya begitu banyak bisa membahayakan. Ketika stress meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka kinerja menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena orang akan lebih banyak menggunakan tenaganya maupun pikirannya untuk melawan stress dibanding untuk melakukan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Abdi Aqsa dan rekan-rekannya di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menunjukkan bahwa keseimbangan

antara kehidupan kerja dan pribadi serta stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja pada karyawan Gen Z dan Milenial di Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode Cluster Sampling dengan 150 responden dan menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan dengan keseimbangan kerja-hidup terhadap niat berpindah kerja (Aqsa, 2023). Putro et al, (2020) menemukan bahwa stres kerja dan keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam intensi turnover pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menggunakan survei online dengan 100 responden dan analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan intensi turnover, sementara keterlibatan kerja memiliki hubungan negatif. Nurramadhania & Idulfilastri, (2023) mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah pada karyawan Gen Z di perusahaan startup3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan tingkat stres dan niat berpindah kerja.

Stress kerja merupakan masalah serius di Indonesia. Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas, 2018) Kementerian Kesehatan menunjukkan data bahwa jumlah gangguan mental sebanyak 9,9%. selanjutnya angka *stress* kerja sebanyak 35% yang dapat berakibat fatal dan sebanyak 43% diperkirakan hari kerja yang hilang. Prevalensi stress kerja tertinggi pada kelompok umur 15 – 24 tahun yang mana itu terjadi pada Generasi Z.



Gambar 1.2 Pekerjaan Dengan Tingkat Stress Tertinggi

Sumber: *Health and Safety Executive (HSE)*, 2022

Berdasarkan Laporan Survei Angkatan Kerja (LFS) oleh BPS tahun 2022 mengenai stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan rate per 100,000 pekerja menunjukkan bahwa status pekerjaan yang menimbulkan stress tertinggi adalah admin/pertahanan publik, disusul oleh pekerja kesehatan manusia/pekerjaan sosial dan berikutnya adalah pekerjaan di bidang Pendidikan. Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor pekerjaan antara lain durasi kerja lebih dari 50 jam kerja per minggu (Abro and Salam., 2014), durasi kerja yang panjang (Belete *et al.*, 2020), tuntutan kerja yang tinggi, tekanan waktu dan beban kerja (Alias *et al.*, 2019), jenjang karir serta konflik peran dalam organisasi (Lestari & Rizkiyah, 2021), faktor lingkungan fisik seperti kebisingan (Abbasi *et al.*, 2020) dan temperature ruang kerja (Lukas *et al.*, 2018).

Beberapa Artikel dan jurnal menjelaskan bagaimana karakteristik Generasi Z dalam aspek stress kerja yang dimana membantu membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Beberapa karakteristik generasi Z dalam aspek stress kerja sebagai berikut:

1. **Fleksibilitas Kerja:** Karyawan Gen Z cenderung mengutamakan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih menyukai lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Waworuntu, 2022).
2. **Pengaruh Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting bagi karyawan Gen Z. Lingkungan yang tidak mendukung dapat meningkatkan tingkat stres dan niat untuk berpindah pekerjaan (Nurramadhania & Idulfilastri, 2023).
3. **Keterlibatan Kerja:** Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan meskipun ada stres kerja. Keterlibatan kerja yang rendah, sebaliknya, dapat meningkatkan niat untuk berpindah (Putro et al, 2020).
4. **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Karyawan Gen Z yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih mampu mengelola stres kerja (Putri, 2023).
5. **Kelelahan Kerja/Burnout:** Gen Z lebih rentan terhadap burnout jika tidak ada

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Burnout dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja (Waworuntu, 2022).

Setiap karyawan pasti pernah mengalami yang namanya kelebihan beban pada batas waktu tertentu. Beban kerja (*work load*) menurut Benedetto *et al* (2011) adalah, suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Menurut H Suwatno (2011:250) dalam bukunya Manusia Manajemen Sumber Daya dalam organisasi publik dan bisnis menyatakan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dianggap berat, namun juga pekerjaan ringan. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai dapat menjadi sumber stress. Ada dua jenis kelebihan beban: kualitatif dan kuantitatif. Kelebihan kualitatif terjadi ketika individu merasa bahwa mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau bahwa standar untuk hasil yang diharapkan terlalu tinggi. Sebaliknya jika seseorang mengerjakan terlalu banyak pekerjaan atau tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikannya, maka hal tersebut merupakan beban kerja yang berlebihan dan bersifat kuantitatif (Arndt *et al.*, 2017).

Hasil kajian (Simanjorang & Wahyanti, 2021), menjelaskan beban kerja sangat mempengaruhi stres kerja karyawan, banyaknya pekerjaan, terpenuhinya kebutuhan, dan pada akhirnya menguras tenaga baik secara fisik maupun kognitif (Charoensukmongkol, 2022; Inegbedion *et al.*, 2020; Ujir *et al.* , 2020). Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang terlalu banyak, komitmen terhadap inovasi dalam melaksanakan tugas, hambatan dalam melaksanakan tugas, hal ini sangat mempengaruhi stres kerja karyawan. Pada indikator beban kerja yaitu analisis beban kerja, efisiensi, efektivitas sudah mempunyai kategori tinggi yang artinya penerapan jumlah jam kerja (Fuadiputra & Novianti, 2021; Johari *et al.*, 2016; Liu & Lo, 2018). Jumlah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan dan kemampuan menyelesaikan tugas di perusahaan, hal ini juga mempengaruhi stres kerja pada PT Bank Perkreditan Rakyat Buana Agribisnis Saribudolok.

Menurut survei Mercer Marsh Benefit (MMB), sekitar 40% karyawan di Indonesia mengalami tingkat stres yang signifikan sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Survei dilakukan pada karyawan yang bekerja di Perusahaan Mercer Marsh Benefit Indonesia. Dalam survei tersebut, ditemukan bahwa dua dari lima karyawan di Indonesia menghadapi tekanan dan beban kerja yang tinggi, yang berdampak negatif pada kesejahteraan mereka. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk mencapai target, konflik dalam lingkungan kerja, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil survei ini menyoroti pentingnya mengatasi stres kerja dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Sehubungan dengan hal tersebut, pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan produktif juga memberikan dampak pada stres kerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi segala aspek yang ada disekitar para karyawan yang memiliki pengaruh dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan (Sunyoto, 2012). Menurut Mangkunegara (2005) kondisi kerja adalah semua yang mempunyai aspek, psikologis kerja, fisik kerja, juga peraturan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja untuk pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu sumber stres kerja bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Kenyamanan tempat kerja dapat dicapai dengan menjaga sarana dan prasarana yang terpelihara, penerangan, ventilasi, dan desain tempat kerja yang nyaman. Lingkungan kerja diyakini dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang mengikat antar orang-orang yang berada di lingkungan kerja tersebut (Sunyoto, 2012). Lingkungan yang baik akan menimbulkan rasa aman dan nyaman tanpa adanya konflik dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Saputra, (2024) yang menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik kerja yang tinggi cenderung meningkatkan tingkat stres kerja, yang berdampak negatif pada kinerja.

Luthfiana et al, (2024) telah melakukan survei cross-sectional dengan 160 responden di wilayah Jabodetabek yang berusia 20-26 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki peran positif dan

signifikan terhadap niat Gen Z untuk tetap bertahan di organisasi. Ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk tetap bekerja. Temuan itu diperkuat dengan hasil penyelidikan dari Wibowo et al., (2014) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang berpengaruh pada kepuasan kerja dan stres kerja para karyawannya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung karyawan dalam mengatasi stres dan bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung menciptakan jaringan dukungan sosial di antara karyawan. Dalam lingkungan ini, karyawan merasa didukung, dapat berbagi pengalaman, dan mendapatkan bantuan dari rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial ini membantu mengurangi tingkat stres dan membantu karyawan mengatasi tantangan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang minim konflik.

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2011:999) dalam bukunya *Human Resource Management* merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus berbagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas dan atau karena hal tersebut mereka memiliki status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda. Pada beberapa perusahaan, konflik menghambat hubungan individu dengan kelompok. Berurusan dengan orang-orang yang mempunyai sudut pandang berbeda seringkali berpotensi adanya konflik antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal, kondisi ini merugikan perusahaan dan menjadikan pegawai hampir mustahil untuk bekerja sama (Wibowo & Mustofa, 2018, p. 28).

Penelitian Sylvy (2022) memperoleh hasil pengujian variabel konflik, beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan. Kokoroko & Sanda (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat OPD Ghana: Peran Dukungan Rekan Kerja” memperoleh hasil tingginya tingkat beban kerja berhubungan dengan tingginya tingkat stres kerja perawat. Dukungan rekan kerja yang rendah juga menyebabkan tingkat stress semakin tinggi.

Perkembangan ekonomi dan sosial budaya di wilayah Jawa Tengah, Indonesia, telah memberikan dampak yang signifikan terhadap tenaga kerja, terutama bagi

karyawan Generasi Z. Generasi Z, yang merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, tumbuh dan berkembang di tengah era digital yang gebrakan, di mana teknologi informasi dan komunikasi memainkan peran utama dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Sebagai salah satu provinsi dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat di Indonesia, Jawa Tengah telah menjadi pusat aktivitas ekonomi, bisnis, dan industri yang beragam. Dengan pertumbuhan ekonomi yang kuat, sektor industri di Jawa Tengah menawarkan berbagai peluang pekerjaan bagi karyawan Generasi Z. Namun demikian, di balik peluang tersebut, karyawan Generasi Z dihadapkan pada berbagai tantangan yang perlu dipahami lebih dalam.

Keragaman demografis dan sosial budaya yang kaya di Jawa Tengah juga memengaruhi lingkungan kerja di wilayah tersebut. Berbagai sektor industri di Jawa Tengah menampilkan keberagaman dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini mempengaruhi pola interaksi antar karyawan Generasi Z, serta menimbulkan tantangan baru dalam hal adaptasi dan kolaborasi di tempat kerja.

Selain itu, Jawa Tengah juga dikenal dengan kekayaan budaya dan sejarahnya yang luar biasa. Situs-situs bersejarah seperti Candi Borobudur dan Candi Prambanan, serta keindahan alamnya yang memukau, menjadi daya tarik utama bagi wisatawan domestik maupun internasional. Karyawan Generasi Z di Jawa Tengah tidak hanya berinteraksi dengan budaya lokal yang kaya, tetapi juga terpapar pada pengaruh global yang semakin kuat melalui interaksi dengan wisatawan dan komunitas internasional.

Pemahaman yang mendalam tentang karakteristik, perilaku, dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan Generasi Z di Jawa Tengah menjadi sangat penting. Penelitian yang terfokus pada objek tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang dinamika tenaga kerja di wilayah tersebut, serta memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia dan memperkuat produktivitas serta kesejahteraan karyawan Generasi Z di Jawa Tengah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, peneliti tertarik untuk mengetahui tingkat stress kerja pegawai dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Konflik Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jawa Tengah)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, saat ini telah menjadi bagian penting dari angkatan kerja. Generasi Z yang sudah memasuki usia kerja umumnya berkisar antara 18-27 tahun atau lahir antara tahun 1997 hingga 2006. Sebagai generasi yang tumbuh di era digital dan teknologi, karyawan generasi Z menghadapi tantangan yang unik dalam lingkungan kerja modern. Salah satu tantangan yang sering mereka hadapi adalah tingkat stres kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja pada karyawan generasi Z.

Tekanan untuk mencapai target yang tinggi, bekerja dalam tenggat waktu yang ketat, dan tuntutan multitasking yang tinggi dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat memengaruhi tingkat stres kerja pada generasi Z. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kurangnya dukungan sosial, konflik antar rekan kerja, dan kurangnya kesempatan pengembangan diri, dapat meningkatkan tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z. Selain beban kerja dan lingkungan kerja, konflik dalam lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada generasi Z.

Konflik antar rekan kerja, konflik dengan atasan, atau konflik dengan kebijakan perusahaan dapat menciptakan ketegangan dan meningkatkan tingkat stres kerja. Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan beberapa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik terhadap stres kerja pada karyawan. Namun, masih perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami pengaruh faktor-faktor tersebut secara khusus pada karyawan generasi Z.

Wilayah Jawa Tengah, sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Indonesia, menawarkan lingkungan kerja yang dinamis dan beragam. Dengan

keberagaman industri dan keragaman demografis penduduknya, Jawa Tengah memberikan konteks unik bagi karyawan Generasi Z yang bekerja di sana. Namun, dalam menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang kompetitif dan berubah dengan cepat, karyawan Generasi Z di Jawa Tengah mungkin mengalami stres dan tekanan yang signifikan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, adapun pokok permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z di Jawa Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z di Jawa Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z di Jawa Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, adapun pokok tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z di Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z di Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui apakah konflik berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z di Jawa Tengah..

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Praktis

Diharapkan hasil pada penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan guna memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen stres yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan generasi Z di Jawa Tengah. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z di Jawa Tengah. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan

mengatasi masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan generasi Z di Jawa Tengah.

1.5.2 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan dasar teoritis yang kuat bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini, serta memperluas pemahaman tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik terhadap stres kerja pada konteks yang lebih spesifik.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian

diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.