

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola tenaga kerja secara efektif agar tercipta kepuasan kerja akan pekerjaannya. Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Generasi Z atau biasa disebut Gen Z, iGen, Gen Zers atau generasi pasca milenial. Generasi Z adalah generasi pertama yang tumbuh di era digital, yang lahir diantara tahun 1997-2012. Menurut (Francis & Hoefel, 2018), Gen Z merupakan generasi yang *hypercognitive* mampu menyerap, menyilangkan, dan mengevaluasi berbagai sumber informasi dari dunia nyata maupun di dunia maya secara bersamaan. Gen Z dikenal sebagai generasi yang rentang mengalami kecemasan serta mudah mengalami stres. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya tingkat kecemasan yang mereka alami cenderung lebih tinggi karena generasi sebelumnya cenderung mempunyai mental yang kuat, sebab telah banyak mengalami tantangan dalam mengatasi adanya tekanan menurut ((Ali & Purwandi, 2022).

Alasan peneliti melakukan studi pada Gen Z karena problematika yang dihadapi Gen Z lebih mengarah pada keadaan emosional mereka yang belum stabil dan paling mudah merasa tertekan (Santoso & Saputra, 2024). Tekanan kerja yang berlebihan dapat memicu stres yang, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja karyawan. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada Gen Z. Selain itu, stres kerja juga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang merupakan faktor penting dalam menjaga kinerja optimal.

Berikut adalah tabel jumlah pekerjaan berdasarkan kategori status pekerjaan utama di Yogyakarta menurut Badan Pusat Statistik 2024.

Tabel 1. 1 Jumlah Pekerjaan Berdasarkan Status Pekerjaan Utama di Yogyakarta pada tahun 2024

Status Pekerjaan Utama	Orang
Berusaha sendiri	454,28
Berusaha dibantu pekerja tidak tetap	305,28
Berusaha dibantu pekerja tetap	76,1
Buruh/karyawan/pegawai	947,24
Pekerja bebas di pertanian	25,57
Pekerja bebas di non pertanian	79,34
Pekerja keluarga/tidak dibayar	294,48
Total	2182,77

(Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta, 2024)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa status pekerjaan utama yang ada di wilayah Yogyakarta sebagai buruh/karyawan/pegawai yang bekerja pada orang lain atau pada perusahaan yang menerima upah/gaji secara tetap. Dengan jumlah 947,24 jiwa orang dari total penduduk usia kerja (15 tahun

ke atas). Status karyawan tetap menunjukkan adanya komitmen jangka panjang antara perusahaan dan Gen Z. Komitmen ini menjadikan isu Kinerja Karyawan menjadi sangat krusial. Perusahaan berinvestasi pada karyawan tetap, sehingga setiap faktor yang memengaruhi kinerja seperti Stres Kerja dan Kepuasan Kerja harus dikelola secara efektif agar investasi tersebut menghasilkan *output* yang maksimal. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan kuesioner online dengan menggunakan *google form* terhadap pekerja yang berstatus sebagai karyawan tetap di Yogyakarta.

Menurut Robbins & Judge (2017), stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, kebutuhan atau sumber daya yang berkaitan dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi, dan diri individu. Stres tidak selalu disebabkan oleh situasi yang negatif, tetapi bisa juga positif apabila dijadikan dorongan ketika ada peluang dihadapannya tergantung situasi dan cara individu dalam menanggapi tantangan tersebut. Namun jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut (Pratiwi et al., 2022) berbeda dengan penelitian (Putri, 2024) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres yang positif bisa mejadikan dorongan untuk karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Syaputra & Purnomo (2024), yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja berbeda dengan penelitian menurut Amanda et al., (2022) stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan negatif

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Putri (2024) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut (Yuliana & Fadhli, 2023) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja Afandi (2018) merupakan evaluasi terhadap pekerjaan seorang sebagai rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai penting pekerjaan, dan merupakan ukuran sikap positif yang dimiliki seorang pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan dan perilakunya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bisa mengelola stres dengan baik dan tetap fokus dengan tugas pekerjaannya sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka stres yang mereka alami dapat berdampak buruk pada kinerjanya. Berdasarkan penelitian Amanda et al., (2022) Kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap

kinerja karyawan dan memiliki hubungan negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja dan kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Hal ini berbeda dengan penelitian (Putri, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan fenomena serta *gap research* tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang berfokus pada karyawan Gen Z di Yogyakarta. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Gen Z Yang Bekerja Di Wilayah Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta?
4. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

1. Penelitian ini berfokus pada variabel yang diteliti yaitu:

Variabel independen (X) : Stres Kerja

Variabel dependen (Y) : Kinerja Karyawan.

Variabel mediasi (Z) : Kepuasan Kerja

2. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Gen Z dengan rentang usia 18-28 tahun yang sedang bekerja di wilayah Yogyakarta minimal 1 tahun, pendidikan minimal SMA/SMK, sudah menjadi karyawan tetap, dan bekerja di perusahaan swasta di Yogyakarta.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2025 di Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Mempelajari tentang ilmu yang sudah didapatkan dalam pembelajaran serta menganalisis pemecah masalah dalam bentuk karya ilmiah. Peneliti dapat mengetahui pentingnya mengelola stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Gen Z.

2. Bagi STIM YKPN

Sebagai tambahan referensi dan dapat memberikan ide atau inspirasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai pembanding dalam mengerjakan penelitian agar menambah wawasan bagi yang membaca.