

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalah

Dalam dunia pekerjaan, karyawan adalah salah satu faktor utama pendukung dari keberhasilan suatu perusahaan, dengan adanya karyawan, perusahaan baru akan dapat beroperasi. Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, pada Pasal 1 disebutkan bahwa karyawan adalah sebuah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan serta memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan yang mempekerjakannya, yang dimana hasil kerjanya tersebut sesuai dengan profesi, berdasarkan keahliannya sebagai mata pencahariannya. Tumaruddin dan Siregar (2023) mengatakan bahwa karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dimana keberadaan karyawan atau SDM berperan sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberadaan karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan karena karyawan yang akan melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Dalam dunia pekerjaan, terdapat sebuah fenomena yang dinamakan "*The Great Resignation*" yang disebabkan oleh banyaknya karyawan yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya, beberapa negara juga telah mengalami fenomena tersebut termasuk Asia Tenggara, fenomena tersebut dialami oleh pekerja Generasi Z, dikatakan walaupun Generasi Z belum lama memasuki dunia kerja, sebesar 65% karyawan dari generasi tersebut sudah memiliki rencana untuk berhenti dari pekerjaan Lever (dalam Rangga & Hermiati, 2023).

Saat ini, Generasi Z sudah mulai memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2023) mendapatkan hasil bahwa jumlah Generasi Z di Indonesia berjumlah sekitar 21,3 juta orang. Kemudian Badan Pusat Statistik (2025) kembali mengeluarkan data yang mengatakan bahwa jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai sekitar 27,94 % dari total populasi 74,93 juta jiwa. Priyono dan Tampubolon (2023) mengatakan Generasi Z adalah individu yang lahir diantara tahun 1995–2012.

Wijiati dan Chasanah (2024) mengatakan bahwa Generasi Z sering dianggap sebagai generasi yang berinovasi, kreatif serta memiliki akses ke beragam alat digital, Generasi Z juga dikatakan sebagai generasi yang dibentuk oleh lingkungan dan kemajuan teknologi. Selain itu, Generasi Z juga mampu melakukan berbagai kegiatan dalam waktu bersamaan (*Multitasking*) (Santoso & Saputra, 2024). Generasi Z juga dikatakan memiliki pemikiran dan pandangan yang sangat terbuka, sehingga terkadang menyebabkan mereka menjadi sangat toleran terhadap keberagaman dan perbedaan akan suatu hal, tetapi hal tersebut juga dapat menyebabkan Generasi Z menjadi sulit untuk mengenali diri mereka sendiri dan menjadi sering berubah yang disebabkan oleh berbagai macam hal (Setiadji, Kusumaningtyas & Juniarti, 2023).

Generasi Z juga memiliki banyak kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi, seperti pekerjaan, pendapatan, perumahan, makanan, dukungan sosial, transportasi, maupun keamanan (Santoso & Saputra, 2024). Setiadji, Kusumaningtyas dan Juniarti (2023) mengatakan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan mudah merasa stres, hal tersebut berkaitan dengan karakter Generasi Z yang mudah untuk

menerima suatu hal sehingga membuat mereka mudah merasa goyah. Selain hal tersebut, Generasi Z juga memiliki kecenderungan gaya hidup yang berubah-ubah dan keinginan untuk mencoba hal baru karena memiliki kepribadian yang tidak cepat puas (Priyono & Tampubolon, 2023). Santoso dan Saputra (2024) mengatakan bahwa Generasi Z memiliki keadaan emosional yang belum stabil dan lebih mudah merasa tertekan, sehingga hal tersebut dapat menjadi pemicu stres.

Stres adalah suatu kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan (Robbins, 2009). Yolanda dan Rahayuningsih (2023) mengatakan stres disebabkan oleh adanya tuntutan yang melebihi kemampuan individu. Putra (2016) mengatakan aspek-aspek stres kerja Rice dan Robbins meliputi aspek fisiologi, psikologi, tingkah laku, dan organisasional. Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, Wijono (2010) mengatakan faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan, faktor pekerjaan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan resiko pekerjaan dan rendahnya peluang dalam pengambilan keputusan, sedangkan faktor diluar pekerjaan meliputi dukungan sosial, serta perubahan struktur kehidupan.

Akib, Sunarjo, dan Kaimuddin (2023) mengatakan stres kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku anggota organisasi. Cici, Firayanti dan Mahardika (2025) mengatakan stres kerja mengacu pada perasaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi fisik seseorang, yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Pendapat serupa dikemukakan oleh Maghfirah (2023) yang mengatakan bahwa

stres kerja adalah proses psikologi yang disebabkan oleh adanya tekanan, baik psikologi maupun tuntutan fisik yang dialami, sehingga terjadinya ketegangan yang dapat membuat emosi karyawan menjadi tidak stabil, karyawan merasa kurang bahagia ketika melakukan pekerjaan, dan memiliki rasa khawatir dalam dirinya.

Diharapkan seorang karyawan memiliki ketahanan yang baik terhadap tekanan, ketika seorang karyawan memiliki ketahanan yang baik terhadap tekanan, maka karyawan tersebut dapat menghadapi berbagai macam hal yang dapat menyebabkan stres, sehingga karyawan tersebut tidak mengalami stres kerja, ketahanan yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi bagaimana individu menilai sebuah situasi yang terjadi (Febrianti, Fitriyanti, & Suryati, 2025)

Tetapi pada kenyataannya setiap perusahaan mempunyai targetnya masing-masing, ketika perusahaan telah menetapkan target, maka tuntutan yang diberikan akan semakin meningkat. Hal tersebut tentu akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, ketika seseorang mengalami stres kerja, maka ia tidak dapat bekerja secara maksimal, karena stres kerja dapat berdampak negatif kepada produktivitas dan kinerja karyawan di lingkungan kerja sehingga hal tersebut dapat merusak target dari perusahaan itu sendiri (Pasaribu, Hasibuan, Pratiwi, & Salianto, 2024).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Cigna International Health* (2022), hampir 12.000 karyawan di seluruh dunia menunjukkan bahwa 91% dari populasi tersebut yang berusia 18–24 tahun mengalami stres kerja serta berusaha untuk mengendalikan stres tersebut, hal tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z adalah kelompok yang paling sering mengalami stres kerja. Sementara itu, berdasarkan

laporan *State of the Global Workplace Report* Gallup (2022) mencatat bahwa tingkat stres kerja di seluruh dunia mencapai 44%. Sedangkan di Indonesia, tercatat sebanyak 21% responden mengaku sering mengalami stres kerja (Annisa, Anwar, Kurniawan, Haeruddin, & Dipoadmodjo, 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa masalah stres di lingkungan pekerjaan tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi seluruh dunia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 10 karyawan Generasi Z, dapat diketahui bahwa subjek merasa stres ketika bekerja, yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, tuntutan pekerjaan yang diberikan, maupun atasan yang otoriter, sehingga menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Dalam aspek fisiologis, gejala yang timbul dapat dilihat pada meningkatnya detak jantung, sakit kepala sebelah, maupun gangguan tidur yang dialami 10 karyawan Generasi Z, pada aspek psikologis, gejala yang timbul dapat dilihat pada karyawan yang mudah merasa marah, kehilangan konsentrasi ketika bekerja, dan merasa depresi, pada aspek tingkah laku, karyawan mengaku sering tidak masuk kerja ketika jadwal kerja sedang berlangsung dan menurunnya tingkat produktivitas, untuk aspek organisasional sendiri, karyawan mengaku sering kehilangan minat untuk membantu sesama karyawan, dan menurunnya tanggung jawab ketika sedang melakukan sebuah pekerjaan. Tetapi subjek juga mengatakan bahwa stres tersebut dapat teratasi ketika berkumpul kembali bersama orang-orang terkasih seperti keluarga, serta mendapatkan dukungan dari orang-orang tersayang. Dengan demikian dukungan sosial keluarga dan stres kerja menjadi dua aspek yang saling berkaitan dan penting untuk diteliti lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih stres kerja sebagai variabel dependen, karena banyaknya informasi, berita dan data yang menunjukkan tingginya tingkat stres kerja pada karyawan saat ini, terutama pada karyawan Generasi Z. Stres kerja yang dialami karyawan sangat penting untuk dibahas, serta harus segera diatasi, jika stres kerja tersebut tidak segera diatasi, maka dampak yang dialami karyawan akan semakin membahayakan karyawan itu sendiri.

Wahyuningrum dan Khan (2023) mengatakan stres kerja dapat menghambat kemampuan seseorang sehingga mereka tidak dapat melakukan berbagai kegiatan secara maksimal. Maghfirah (2023) mengatakan stres kerja dapat membuat emosi karyawan menjadi tidak stabil, karyawan merasa kurang bahagia ketika melakukan pekerjaan, dan memiliki rasa khawatir dalam dirinya. Pendapat serupa dikatakan oleh Cici, Firayanti dan Mahardika (2025) yang mengatakan stres kerja mengacu pada perasaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi fisik seseorang. Pratama, Hakim, dan Maulida (2024) mengatakan stres adalah sebuah kondisi fisik dan psikologis yang terproyeksi sebagai reaksi fisik dan emosional yang dapat mengganggu dan merusak tubuh, stres yang berlebihan juga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Karena dampak dan resiko yang dialami karyawan maka peneliti ingin mengetahui penyebab apa saja yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, dan menemukan solusi untuk permasalahan stres kerja tersebut. Wijono (2010) mengatakan terdapat faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan, faktor pekerjaan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan resiko pekerjaan dan

rendahnya peluang dalam pengambilan keputusan, sedangkan faktor diluar pekerjaan meliputi dukungan sosial, serta perubahan struktur kehidupan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti berpendapat bahwa dukungan sosial dapat mempengaruhi stres kerja. Yang didukung oleh pernyataan Tumarudin dan Siregar (2023) yang mengatakan bahwa dukungan sosial yang diberikan berperan sangat penting dan berharga bagi seseorang yang menerima dukungan tersebut, sehingga dapat membantu seseorang untuk keluar dari masa-masa sulit yang dialami. Pernyataan serupa juga dikatakan oleh Akib, Sunarjo, dan Kaimuddin (2023) yang mengatakan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi stres kerja. Maghfirah (2023) mengatakan bahwa stres kerja dapat diminimalisasi oleh dukungan sosial yang didapatkan dari orang-orang terdekat karyawan, seperti keluarga, rekan kerja, maupun atasan.

Sarafino dan Smith (2011) mengatakan dukungan sosial mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh orang lain. Ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial yang besar dari lingkungan sekitar, maka orang tersebut akan memiliki harga diri yang tinggi, pandangan yang optimis, konsep diri yang bagus, dan kecemasan yang rendah (Tumaruddin & Siregar, 2023). Dukungan sosial yang diberikan, berperan sangat penting dalam menjalani kehidupan sehari-hari, dukungan yang diberikan juga dapat bermacam-macam.

Sarafino dan Smith (2011) mengatakan bahwa dukungan sosial terbagi menjadi empat aspek, yaitu dukungan emosional atau penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan atau jaringan sosial. Dukungan sosial yang diberikan dapat membantu seseorang ketika mengalami

masa sulit. Yolanda dan Rahayuningsih (2023) mengatakan dukungan sosial adalah bantuan yang diterima oleh seseorang dari lingkungannya, untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Akib, Sunarjo, dan Kaimuddin (2023) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah sesuatu yang dapat membuat seseorang merasa bersemangat ketika melakukan sesuatu.

Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja berkaitan sangat erat. Keberadaan dukungan sosial, khususnya dari keluarga, memiliki peran penting dalam membantu individu mengelola stres kerja yang dialami. Hal tersebut juga didukung oleh hasil dari penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh terhadap tingkat stres kerja.

Menurut Adoe (2015) menyebutkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada perawat RSUD. Wirosaban Yogyakarta terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada perawat RSUD Wirosaban Yogyakarta.

Menurut Andriani (2018) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X.

Menurut Damanik (2024) mengatakan bahwa sesuai hasil yang didapatkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada karyawan Generasi Z ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kaitan antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada karyawan Generasi Z.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan terkait dengan hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada karyawan Generasi Z, khususnya untuk Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi karyawan Generasi Z dan meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya dukungan sosial keluarga dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan Generasi Z.