

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan zaman telah melahirkan generasi baru yang telah siap untuk memasuki dunia kerja. Kelompok individu yang dilahirkan dan berinteraksi dengan perkembangan teknologi, serta pertumbuhannya didukung oleh teknologi dan internet, dikenal sebagai Generasi Z. Generasi ini merujuk pada individu yang lahir pada tahun 1995 sampai dengan tahun 2010 (Bencsik, Csikos & Juhaz, 2016). Menurut McCrindle (2014 dalam Ihsan, 2022) kehadiran teknologi sejak usia dini menjadi ciri khas Generasi Z, di mana kedekatan generasi ini dengan berbagai perangkat digital modern turut membentuk karakteristik kepribadian mereka. Generasi yang lahir dan tumbuh di era digital ini membawa perubahan signifikan. Seperti yang dikatakan dalam penelitian Agus Susilo (2024) bahwa Generasi Z di era digital adalah generasi yang dinamis, kreatif, dan sangat terhubung. Keberadaan mereka menghadirkan perubahan besar yang memengaruhi aspek komunikasi, profesional, dan kehidupan sehari-hari. Keseimbangan yang dicari oleh generasi saat ini antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z cenderung memilih pekerjaan berdasarkan suasana kerja yang menyenangkan dan fleksibilitas dalam jadwal (Rachmawati, 2019). Data terbaru menunjukkan bahwa jumlah Generasi Z di Indonesia sekitar 78 juta orang atau 29% dari total penduduk Indonesia yang berjumlah 270,6 juta (BPS,

2023). Di Yogyakarta, menurut data BPS 2020, Generasi Z juga cukup banyak, yaitu 25% dari total penduduk 3,9 juta orang. Berdasarkan Statistik Ketenagakerjaan Februari 2024, sudah banyak Generasi Z yang bekerja, terutama usia 15-19 tahun dan 20-24 tahun. Data menunjukkan bahwa ada 5,82 juta orang berusia 15-19 tahun yang masuk angkatan kerja, dan 4,79 juta di antaranya sudah bekerja. Ketika Indonesia mengalami bonus demografi pada tahun 2030, Generasi Z diperkirakan akan menjadi tenaga kerja utama dan tulang punggung organisasi dan negara. Sebagaimana dikutip dari (Kurnia, 2023), Generasi Z merupakan kelompok terbesar di Indonesia, dengan jumlah mencapai 74,93 juta atau 27,94% dari total populasi menurut Sensus Penduduk 2020. Kehadiran Generasi Z di berbagai perusahaan menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengelola dan mengembangkan strategi yang sesuai dengan karakteristik generasi tersebut serta memberikan penanganan yang tepat. Selain itu, Generasi Z menyukai keterbukaan, kemandirian, fleksibilitas, dan kebebasan pribadi (Singh & Dangmei, 2016). Perkembangan karier Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial mereka. Oleh karena itu, peneliti memilih usia 18-28 tahun dikarenakan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 26 menyatakan bahwa usia minimum tenaga kerja di Indonesia adalah usia 18 tahun.

Generasi Z kini mulai mengisi berbagai posisi di dunia kerja dan membawa karakteristik baru ke lingkungan kerja. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang sangat berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, dikarenakan era digital yang semakin modern. Oleh sebab itu, Generasi Z dikenal sebagai

generasi yang mengikuti kemajuan teknologi dengan baik dan memiliki kecepatan dalam mengakses informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Institute for Emerging Issues (2012) dalam Singh dan Dangmei (2016), menyebutkan bahwa generasi Z adalah generasi yang paling unik dan generasi yang beragam dan canggih secara teknologi. Selain memiliki kecakapan dalam terkonologi dan kecepatan dalam mengakses berbagai informasi, Generasi Z juga memiliki kebutuhan psikologis yang khas dalam dunia kerja. Amanda Slavin (2015) menyatakan bahwa Generasi

Z menginginkan suara mereka didengar, terlepas dari usia mereka yang masih tergolong muda. Hal ini mencerminkan harapan mereka untuk diakui dan dilibatkan dalam proses pengambilan suara dan pengambilan keputusan di tempat kerja. Di sisi lain, Joseph Coombs (2013) menyoroti bahwa meskipun Generasi Z cerdas secara digital, mereka cenderung belum memiliki keterampilan dalam penyelesaian masalah kompleks, analisis situasi secara menyeluruh, serta pengambilan keputusan strategis. Hal ini menunjukkan bahwa transisi mereka ke dunia kerja ke lingkup profesional tidak selalu berjalan dengan mulus, terutama ketika harus menghadapi tekanan dan tuntutan yang membutuhkan kedewasaan emosional. Lebih lanjut, *Institute for Emerging Issues* (2015) menemukan bahwa Generasi Z tampaknya kurang tertarik untuk terlibat dalam komunitas atau lingkungan sosial di sekitarnya dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dalam konteks organisasi, hal ini dapat berimplikasi pada lemahnya ikatan sosial di tempat kerja, rendahnya dukungan sosial antar rekan kerja, serta meningkatnya rasa isolasi di lingkungan kerja. Seluruh faktor tersebut dapat memperbesar

potensi munculnya stres kerja seperti ketakutan terhadap pemutusan hubungan kerja, sistem kerja kontrak, atau kurangnya kejelasan tentang jenjang karier. Menurut Beehr dan Newman (2013) stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang. Dalam dunia kerja, stres yang dialami meliputi rasa takut terhadap kemungkinan akan kehilangan pekerjaan, kecemasan terhadap masa depan pekerjaan, hingga beban tugas yang berlebihan. Reaksi stres ini tidak hanya bersifat emosional, tetapi menimbulkan gejala fisik seperti sulit tidur, pusing, dan hilangnya nafsu makan. Pandangan di atas diperkuat oleh Robbins dan Judge (2015) yang melihat stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimilikinya, serta ketidakpastian terhadap konsekuensi dari kegagalan dalam memenuhi tuntutan tersebut. Karyawan yang mengalami stres kerja sering kali menunjukkan gejala-gejala seperti perubahan suasana hati, perilaku agresif atau menjadi pemarah, penurunan semangat kerja, dan kecenderungan untuk mengisolasi diri dari rekan kerja. Selain itu, stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan gangguan konsentrasi, menurunnya kemampuan komunikasi, serta seringkali terjadi kesalahan dalam menjalankan tugas. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang umum dialami karyawan ketika tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kapasitas individu.

Stres menurut Lazarus & Folkman (1984) merupakan hasil interaksi antara pribadi orang tersebut dengan lingkungannya di mana ia menilai interaksi tersebut membahayakan dirinya dan melebihi kemampuannya untuk mengatasi. Stres adalah suatu reaksi fisik dan psikologis yang muncul ketika seseorang sedang menghadapi tekanan, tuntutan, atau situasi yang dirasa sulit untuk menghadapinya.

Menurut Jamal (1984) stres kerja dilihat dari sudut pandang reaksi seorang karyawan terhadap karakteristik lingkungan kerja. Stres kerja merupakan reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja tertentu. Reaksi ini dapat muncul akibat tekanan dari atasan, ketidakjelasan peran pada pekerjaan, hingga beban kerja yang tinggi. Robbins dan Judge (2015) menyatakan seseorang yang mengalami stress dapat dilihat melalui tanda-tanda berupa gejala fisiologis, gejala psikis, dan gejala perilaku. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ganster dan Rosen (2013) yang mengemukakan stres kerja ditandai dengan meningkatnya rasa cemas, ketegangan dan secara fisiologis dapat meningkatkan tekanan darah, kolesterol, bahkan penyakit jantung. Dari sisi perilaku kerja, Jamal (1984) mengemukakan bahwa stress kerja dapat memunculkan perilaku menarik diri dalam bentuk ketidakhadiran kerja, kelambanan dalam bekerja, dan turnover. Konsep ini sangat relevan dalam dunia kerja yang sering kali menjadi tekanan bagi karyawan, termasuk Generasi Z yang relatif masih pada tahap adaptasi dalam dunia kerja.

Aspek-aspek stres kerja Menurut Beehr (2013), aspek stres kerja dibagi dalam 3 (tiga) gejala, Beehr (2013) mengemukakan aspek fisiologis, aspek

psikologis atau emosi, dan aspek perilaku. Gejala psikologis meliputi kecemasan, ketegangan, bingung, dan marah. Gejala fisik meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin. Kemudian dari gejala perilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk. Peneliti melakukan wawancara kepada 10 karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan di Yogyakarta. Hasil wawancara mengacu pada gejala stres dari Beehr (2013) yaitu aspek Fisiologis, Psikologis, dan Perilaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 sampai dengan 12 Februari 2026, menunjukkan bahwa 2 dari 10 karyawan memiliki permasalahan dengan stres kerja. Pada aspek gejala fisik, subjek merasakan meningkatnya detak jantung saat bekerja. Hal ini dikarenakan subjek merasakan ketegangan dan jantung berdegup kencang saat sedang menyelesaikan pekerjaan yang disertai tuntutan yang tinggi dari atasan. Pada aspek psikologis atau emosi, subjek merasa takut akan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Pada aspek perilaku, subjek mengalami penurunan kemauan untuk mengerjakan pekerjaannya dikarenakan tuntutan dari atasan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan Generasi Z benar nyata terjadi dalam berbagai bentuk gejala, mulai dari gangguan fisik hingga perubahan perilaku. Gejala-gejala tersebut menggambarkan bahwa Generasi Z tidak luput dari tekanan psikologis yang muncul dari tuntutan dan

ketidakpastian dunia kerja.

Fenomena yang ditunjukkan oleh hasil wawancara tersebut sejalan dengan pandangan Pediwal (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan pengalaman umum yang dialami oleh setiap karyawan, namun setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam menghadapinya. Stres kerja timbul ketika terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi. Hal ini juga tercermin dari pengalaman subjek wawancara, di mana Generasi Z yang masih dalam tahap adaptasi terhadap dunia kerja mengalami kesulitan dalam mengelola beban tugas dan tekanan waktu, sehingga memunculkan gejala stres baik secara fisik, psikologis, maupun perilaku. Ketidakseimbangan antara ekspektasi kerja yang tinggi dan keterampilan coping yang belum matang membuat Generasi Z lebih rentan terhadap tekanan psikologis. Dengan kata lain, meskipun mereka dikenal cepat belajar dan fleksibel secara teknologi, hal tersebut belum tentu diimbangi dengan kematangan emosional dalam menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan. Oleh karena itu, stres kerja pada karyawan Generasi Z perlu mendapat perhatian khusus, terutama dalam konteks pemberian dukungan organisasi dan pengembangan keterampilan manajemen stres.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins (2006) ialah faktor lingkungan, organisasi, dan individual. Dalam hal ini, peneliti memilih faktor organisasi karena sejalan dengan hal yang diteliti oleh peneliti, dikarenakan dalam lingkup organisasi dapat memunculkan rasa ketidaknyamanan

dalam bekerja. Salah satu bentuk tekanan organisasi yang sering muncul adalah ketidakpastian kerja atau *Job Insecurity*, yang secara langsung berkaitan dengan rasa tidak aman dalam pekerjaan.

Ketika seorang karyawan merasa bahwa masa depan pekerjaannya tidak pasti, maka akan timbul perasaan cemas, stress, dan ketidaknyamanan yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan emosional dan performa kerja karyawan tersebut. Dengan mempertimbangkan tantangan-tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z di tempat mereka bekerja, sangatlah penting untuk memahami bagaimana mereka merespons tekanan psikologis yang muncul akibat ketidakpastian kerja (*Job Insecurity*). *Job Insecurity* yang tidak ditangani dengan tepat dapat menimbulkan masalah-masalah baru di lingkup kerja, menjadi sumber stres kerja bagi karyawan Generasi Z, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kesejahteraan mental dan performa kerja mereka. Hal ini didukung oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) karyawan dengan *Job Insecurity* yang tinggi dapat berdampak pada instansi atau organisasi tempat karyawan bekerja. Akibat dari *Job Insecurity* yang muncul pada karyawan dapat memengaruhi efektivitas instansi atau organisasi.

Rowntree (2005) menambahkan aspek-aspek *Job Insecurity* sebagai berikut: a) Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Hal ini dapat memungkinkan timbulnya *Job Insecurity* pada karyawan. b) Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat, individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki

insecurity yang tinggi disbanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya. c) Rasa tidak berdaya, karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Smithson dan Lewis, (2000) berpendapat bahwa *Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung serta tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Menurut De Witte, H. dkk., (2015) *Job Insecurity* adalah suatu pemahaman individu akan ancaman kehilangan pekerjaan serta ketakutan terhadap ancaman tersebut. Pandangan ini memperkuat bahwa *Job Insecurity* mencakup dua dimensi utama, yaitu kognitif (kesadaran akan potensi kehilangan pekerjaan) dan emosional (reaksi emosional terhadap ancaman tersebut, seperti rasa cemas dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan). Tidak hanya terbatas pada kehilangan pekerjaan itu sendiri, Ardy (2018) menambahkan bahwa *Job Insecurity* juga mencakup memburuknya kualitas kondisi kerja, seperti berkurangnya kesempatan pengembangan karier, perubahan tugas yang merugikan diri sendiri, atau berkurangnya stabilitas organisasi secara umum. Artinya, seseorang bisa mengalami *Job Insecurity* meskipun tidak secara langsung terancam dipecat, selama ia merasa adanya penurunan kualitas (degradasi) dalam aspek-aspek penting dari pekerjaannya.

Pada karyawan Generasi Z, *Job Insecurity* menjadi isu penting mengingat bahwa generasi ini berada dalam tahap awal karier mereka dalam dunia kerja, dan kerap kali belum memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menghadapi

ketidakpastian yang adaptif. Perasaan tidak aman ini dapat memicu tingkat stress kerja yang tinggi, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan tentu saja berdampak pada performa kerja mereka. Sama halnya dengan riset yang dilangsungkan oleh Kurniadi (2016) juga mengimplikasikan hasil bahwa *Job Insecurity* berdampak secara signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik suatu rumusan masalah yakni apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan stres kerja pada karyawan generasi z di Yogyakarta. Peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut tentang “Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Stres Kerja pada Karyawan Generasi Z di Yogyakarta”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Job Insecurity* dengan stres kerja pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis

Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, tentang Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Stres Kerja pada Karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

b. Manfaat secara praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini untuk memberikan masukan informasi dan Gambaran yang tepat tentang *Job Insecurity* dengan Stres Kerja pada Karyawan Generasi Z di Yogyakarta.