

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

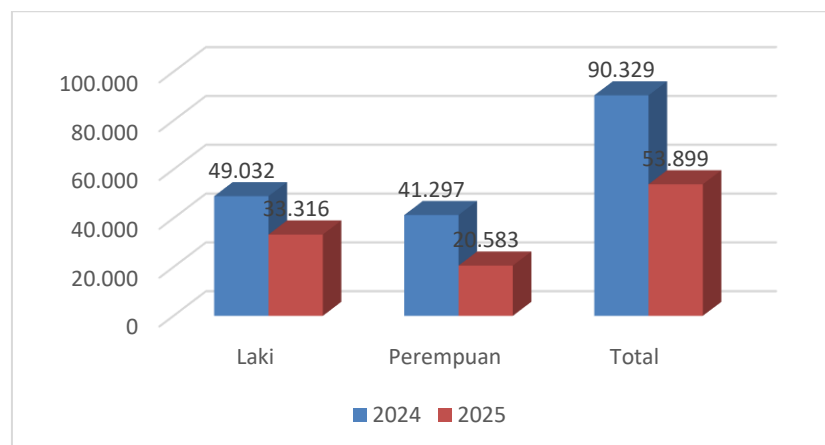
Saat ini Pemerintah Indonesia gencar dalam mencetak, melahirkan, serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul yang bertujuan sebagai modal utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan dapat bersaing pada semua bidang di ranah global. Di era ini, Generasi Z dapat lebih kreatif, belajar dengan lebih cepat dan mampu mendorong inovasi dalam suatu perusahaan. Cara sosialisasi dan pemaparan yang berbeda dari generasi ini juga dapat membawa perubahan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja organisasi. Generasi Z lebih terbiasa dengan lingkungan kerja yang terhubung dan canggih bila dibandingkan dengan generasi pendahulunya (Oringo *et al.*, 2020). Karakter Generasi Z yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam memaknai karir pekerjaan juga menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya yang sesuai dengan Generasi Z guna mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Generasi Z diprediksi dapat membawa perubahan drastis untuk angkatan kerja mendatang (Agarwal & Vaghela, 2018). Hasil sensus yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2024 menyebutkan bahwa pada saat ini penduduk di Indonesia didominasi oleh generasi Z dengan jumlah 144, 642 juta jiwa atau sekitar 19,55% dari total penduduk di

Indonesia. Jumlah tersebut merupakan hasil yang paling besar mengalahkan generasi milenial.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia (2025), jumlah angkatan kerja, terdapat penurunan jumlah tenaga kerja yang berstatus Buruh/Karyawan/Pegawai. Jika dilihat, jumlah tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2023 yaitu sebesar 52.695.137 jiwa, sedangkan pada tahun 2024 turun menjadi 56.126.721 jiwa. Penurunan jumlah tenaga kerja disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, karena naiknya penduduk bukan angkatan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2024 sebanyak 1.754 orang, sedangkan penduduk bukan angkatan kerja pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebanyak 2.748 orang.

Di Kota Madiun sendiri, karyawan Gen Z Kota Madiun setiap tahunnya terdapat penurunan jumlah tenaga kerja yang berstatus Buruh atau Karyawan atau Pegawai, hal ini bisa dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. 1 Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja di Kota Madiun Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2025

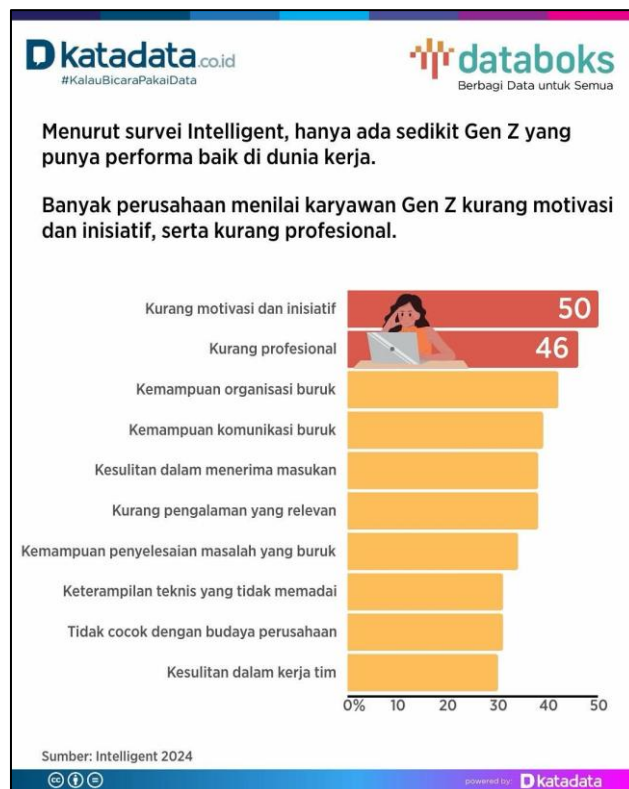
Sumber : Web Resmi Badan Ketenagakerjaan Kota Madiun (2025)

Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Badan Ketenagakerjaan Kota Madiun (2025), terjadi penurunan jumlah tenaga kerja di Kota Madiun. Jika dilihat, jumlah tenaga kerja di Kota Madiun pada tahun 2024 yaitu sebesar 90.329 jiwa, sedangkan pada tahun 2025 turun menjadi 53.899 jiwa. Penurunan jumlah tenaga kerja di Kota Madiun disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, karena naiknya penduduk bukan angkatan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2025 sebanyak 36.430 orang, sedangkan penduduk bukan angkatan kerja pada tahun 2025 mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Banyaknya pekerja dari Gen Z menjadi tantangan bagi perusahaan untuk memahami karakteristik dan lingkungan yang diinginkan pekerja sehingga mampu mengelola sumber daya manusia sebagai pekerja aktif dan menunjukkan perilaku produktif di tempat kerja. Produktivitas seseorang dalam bekerja menjadi peranan penting dalam perkembangan dan tingkat kesuksesan perusahaan. Namun, pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat menunjukkan perilaku produktif di tempat kerja. Sebuah perusahaan tentunya memiliki aspek yang mendukung ataupun yang mempengaruhi kepuasan karyawan generasi Z. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting yang menarik bagi Generasi Z. Hal ini mengacu pada perasaan dan emosi yang muncul dari pekerjaan, baik itu positif maupun negatif (Pawoko, 2019).

Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana sebenarnya karyawan merasakan dan memikirkan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh

perusahaan, termasuk sejauh mana tugas-tugas tersebut sesuai dengan preferensi dan harapan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan tersebut akan memengaruhi cara karyawan memikirkan dan melihat organisasi. Kepuasan kerja dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, sementara ketidakpuasan kerja dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Nabahani, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, fenomena kepuasan kerja juga dapat dilihat dari pandangan terhadap karyawan generasi muda, khususnya Generasi Z, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2 Survei Pandangan terkait Kepuasan Kerja Gen Z

Sumber : katadata.co.id (2024)

Menurut survei Intelligent, performa karyawan yang baru lulus kuliah atau Gen Z umumnya dinilai kurang baik. Dari seluruh perusahaan yang

disurvei, hanya 25% yang menyatakan perekrutan karyawan Gen Z di kantor mereka memberi hasil baik. Sedangkan 65% menilai perekrutan Gen Z yang berhasil hanya sebagian, dan 14% hanya berhasil sedikit atau tidak berhasil sama sekali. Mayoritas menganggap kinerja karyawan Gen Z kurang baik karena kurang motivasi dan inisiatif (50%), serta kurang profesional (46%). Kepuasan Gen Z bisa disebabkan oleh tekanan yang dialami oleh karyawan generasi Z itu sendiri.

Gen Z cenderung lebih mengutamakan pekerjaan yang bermakna dan sesuai minat dibandingkan rutinitas semata, serta memiliki ekspektasi gaji yang dianggap adil dan sebanding dengan beban kerja. Selain itu, mereka menginginkan peluang promosi yang jelas dan cepat tanpa harus bergantung pada senioritas, serta lebih menyukai gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif dibandingkan otoriter. Dalam hal hubungan kerja, Gen Z juga sangat mempertimbangkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan tidak toksik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Gen Z di Madiun tidak hanya ditentukan oleh faktor material, tetapi juga oleh aspek psikologis dan sosial, sehingga organisasi perlu beradaptasi dengan karakteristik generasi ini untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja.

Dunia yang serba cepat dan kompetitif ini terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Generasi Z, antara lain *work family conflict* (konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga), *social support* dan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriansari *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi

oleh *work family conflict*, *social support* dan stres kerja, penelitian lain yang dilakukan oleh (Sutardi *et al.*, 2020), yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja., sedangkan *job stress* dan *supervisor support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work Family Conflict diartikan sebagai konflik peran yang melibatkan adanya tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang sebenarnya tidak dapat bergerak ke arah yang sama. Keadaan ini berkaitan dengan ketidakmampuan seseorang dalam menjalankan peran utamanya karena berbagai tekanan yang terjadi dalam perannya di tempat kerja atau di rumah, atau dengan kata lain sulitnya berkonsentrasi pada peran pekerjaannya karena faktor lain. Peran fokus pada keluarga dan sebaliknya (Finthariasari *et al.*, 2020). *Work family conflict* mengacu pada konflik peran yang dialami individu yang bekerja. Dalam hal ini individu harus melakukan pekerjaan di kantor, namun di sisi lain juga harus melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan keluarga (Takalapeta & Benu, 2019). Peran individu mengalami konflik peran, apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan di dalam dirinya, dengan demikian, *work family conflict* diakibatkan oleh ketidakcocokan tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga dari waktu, ketegangan, atau perilaku (Putri, 2023).

Beberapa karyawan generasi Z di Kota Madiun mengalami konflik antara tanggung jawab keluarga dan kebutuhan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Dengan UMR yang relatif

rendah beberapa karyawan di Kota Madiun menjadi tulang punggung untuk menghidupi orangtua dan adik-adik mereka selain memenuhi kebutuhan mereka sendiri (Baladena, 2024). Dari konteks permasalahan tersebut, beban finansial mengakibatkan karyawan generasi Z di Kota Madiun harus bekerja lebih keras dan lebih lama, yang akan memperburuk konflik antara pekerjaan dan keluarga. Akibatnya, karyawan generasi Z di Kota Madiun ini sering merasa kelelahan fisik dan emosional karena tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga secara bersamaan. Kondisi ini juga dapat meningkatkan tingkat stres mereka, mengganggu kesehatan mental dan fisik, serta menurunkan kinerja di tempat kerja. Misalnya, kelelahan yang berkelanjutan dapat membuat mereka kurang fokus, kurang produktif, dan lebih rentan terhadap kesalahan.

Tekanan untuk menjadi tulang punggung keluarga dengan pendapatan yang terbatas membuat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin sulit dicapai. Karyawan mungkin merasa bersalah karena tidak dapat memenuhi ekspektasi keluarga atau merasa frustrasi karena tidak memiliki cukup waktu untuk diri sendiri. Ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan *burnout*, depresi, dan masalah kesehatan lainnya, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka di tempat kerja.

Penelitian ini didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh Febriansari *et al.* (2021), Sutardi *et al.* (2020) dan Tuffour & Bortey (2022), yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Adha *et*

al. (2025) dan Garini & Ferli (2024), yang menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut bahwasanya semakin tinggi *work family conflict* yang dialami individu belum tentu selalu menurunkan atau meningkatkan kepuasan kerja, karena hal tersebut bergantung pada kondisi individu, lingkungan kerja, serta kemampuan dalam mengelola peran antara pekerjaan dan keluarga.

Kepuasan kerja generasi Z di Kota Madiun juga dipengaruhi oleh faktor *Social Support* atau dukungan sosial. *Social Support* atau dukungan sosial adalah tindakan menolong orang lain dan ketenteraman berkomunikasi dengan orang lain (Sutardi *et al.*, 2020). Menurut Loliyani *et al.* (2024), *Social Support* merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya. *Social support* dikategorikan ke dalam beberapa faktor yang berdasarkan sumber, seperti atasan, rekan kerja dan keluarga (Armstrong *et al.*, 2015). *Social support* sangat penting karena dapat membantu individu yang memiliki masalah merasa diperhatikan oleh lingkungannya, serta mengurangi adanya bentuk pengalihan masalah yang salah (Febriansari, 2021).

Dalam menghadapi tantangan pekerjaan, berbagai jenis dukungan dari keluarga, teman, dan pengajar dapat memfasilitasi persiapan karier dan transisi dari sekolah ke dunia kerja (Han & Rojewski, 2015). Dengan rentang perhatian yang pendek, Generasi Z di Kota Madiun memerlukan bimbingan tentang cara memecah pekerjaan menjadi tugas-tugas yang bisa mereka

kerjakan secara bergantian. Meskipun dikenal sebagai generasi yang mandiri, terutama dalam mengakses informasi, Generasi Z di Kota Madiun memerlukan mentor untuk memberikan bantuan dalam hal verifikasi dan validasi terkait informasi mana yang tepat. Mereka juga membutuhkan bantuan dari generasi sebelumnya untuk menerima kehadirannya dalam dunia kerja.

Generasi Z di Kota Madiun lebih menyukai komunikasi tatap muka yang serius dan konstruktif meskipun terbiasa melakukan komunikasi secara berjejaring (*online*), walaupun Generasi Z di Kota Madiun dikenal dengan karakter yang individualistis, mereka tetap bersedia dan aktif untuk terlibat dalam kerjasama tim. Mereka suka mengobrol sambil bepergian bersama dan membicarakan hal yang disukainya. Generasi Z di Kota Madiun merasa senang ketika mengetahui bahwa rekan atau atasannya menanyakan hal-hal yang disukai (seperti acara TV, perguruan tinggi yang dipilih, aplikasi yang digunakan) dan memiliki pikiran terbuka yang menunjukkan minatnya terhadap Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa para Fresh Graduates Generasi Z di Kota Madiun membutuhkan berbagai jenis dukungan dalam kaitannya dengan kepuasan di dunia kerja. Adapun bentuk dukungan sosial yang bisa meningkatkan kepuasan Generasi Z itu sendiri dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.3 Pekerjaan yang Ideal Bagi Generasi Z

Sumber : EKRUT (2020)

Berdasarkan EKRUT (2020), bentuk dukungan yang diharapkan oleh Generasi Z di dunia kerja yaitu seperti budaya kerja yang terbuka, budaya kerja yang transparan akan mendorong mereka untuk menghasilkan performa kerja lebih maksimal. Generasi Z menginginkan lingkungan kerja yang fleksibel, yang dapat mendukung mereka dengan kebebasan berpikir. Ekspektasi Generasi Z dalam dunia kerja adalah perusahaan menyediakan fasilitas pengembangan diri. Sebab, kelompok usia tersebut merupakan kumpulan orang-orang yang senang belajar hal-hal baru. Mereka selalu memiliki motivasi dan semangat untuk belajar dan mengembangkan diri, tumbuh bersama teknologi membuat kelompok tersebut selalu diliputi rasa penasaran sehingga ingin terus belajar hal baru.

Gen Z di kota Madiun sangat membutuhkan dukungan emosional seperti empati dan kepedulian agar merasa nyaman dalam bekerja, serta dukungan penghargaan berupa pengakuan atas kontribusi yang dapat

meningkatkan rasa percaya diri. Selain itu, dukungan instrumental seperti bantuan dalam pekerjaan dan dukungan informatif berupa arahan serta feedback juga menjadi faktor penting, mengingat banyak dari mereka masih berada pada tahap awal karier. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *social support* yang diterima di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja Gen Z di Madiun, karena mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam pengembangan diri.

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2022), Febriansari *et al.* (2021) dan Wiradyatmika (2022), yang menyatakan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sutardi *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa *social support* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa *social support* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z di Madiun, karena dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informatif mampu menciptakan rasa nyaman, dihargai, serta membantu mereka dalam mengembangkan kemampuan kerja. Dengan adanya dukungan sosial yang baik di lingkungan kerja, Gen Z cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

Faktor selanjutnya yaitu stres kerja. Menurut Astuti *et.al* (2022) Stres kerja merupakan salah satu risiko dari pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan di tempat kerjanya salah satunya adalah risiko mengenai kesehatan

baik itu kesehatan fisik atau psikis. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang memberikan tekanan fisik dan psikis pada karyawan sehingga mempengaruhi emosi, pikiran dan perasaan tidak nyaman yang berujung pada keadaan stres (Juliawati & Heryanda, 2024). Menurut Oktaviani & 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. (Prasetio *et al.*, 2020).

Bagi generasi Z, memasuki dunia kerja seringkali menjadi pengalaman yang penuh tantangan dan stress. Berbeda dengan generasi sebelumnya, mereka memiliki ekspektasi dan kebutuhan yang unik terkait lingkungan kerja. Salah satu penyebab utama stres pada karyawan generasi Z adalah sulitnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tuntutan kerja yang tinggi, disertai kurangnya fleksibilitas dalam mengatur jadwal, membuat gen Z merasa tertekan (Lub *et al.*, 2016). Mereka ingin memiliki lebih banyak kontrol atas waktu dan prioritas mereka, namun sayangnya kondisi di tempat kerja belum sepenuhnya mendukung hal tersebut. Selain itu, gen Z juga sangat membutuhkan umpan balik dan pengakuan atas prestasi mereka. Kurangnya apresiasi dan penghargaan dari atasan dapat membuat mereka merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi (Campione, 2015). Mereka ingin tahu secara jelas bagaimana kinerja mereka

dinilai dan apa langkah-langkah yang dapat diambil untuk terus berkembang, sehingga hal ini dapat menimbulkan stres dan rasa frustrasi. Hal ini diperkuat dari hasil survei sebagai berikut



Gambar 1.4 Perbandingan tingkat gangguan mental berdasarkan generasi

Sumber : Jakpat (2025)

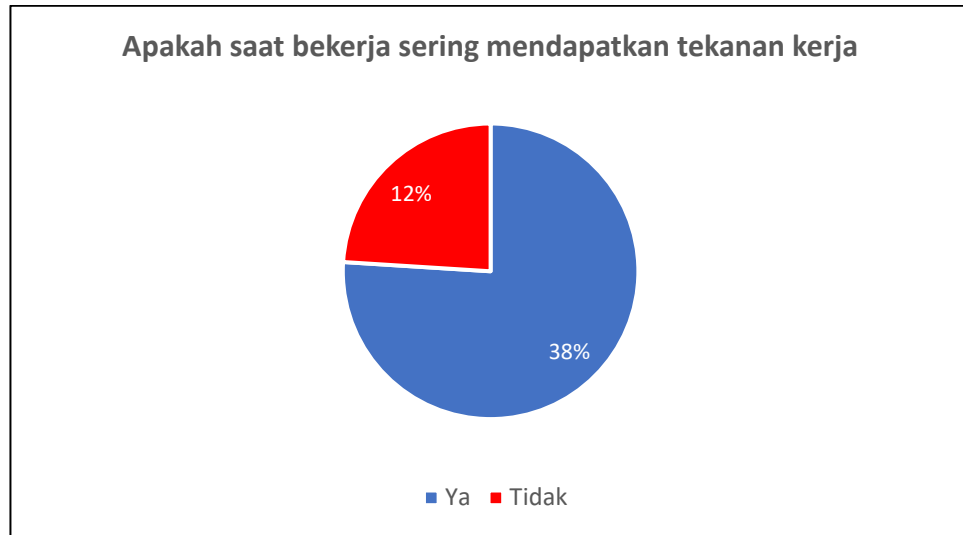
Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh Jakpat (2025) pada Gambar 1.4 mengenai perbandingan tingkat gangguan mental berdasarkan generasi, sebanyak 59,1% Generasi Z dilaporkan mengalami gangguan kesehatan mental, angka yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya, sehingga dapat dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang juga lebih besar pada kelompok ini. Tingginya stres tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja karena Gen Z umumnya memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan bermakna; ketika harapan ini tidak terpenuhi, mereka cenderung merasa tertekan, kurang nyaman, dan tidak puas dalam

bekerja. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami Gen Z, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.

Fenomena stres kerja terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Madiun menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan indikator menurut Qoyyimah *et al.*, (2019), tuntutan tugas seperti beban kerja, kondisi kerja, dan tata letak fisik dapat memicu kelelahan pada generasi Z yang cenderung menginginkan fleksibilitas kerja. Selain itu, tuntutan peran yang tidak jelas serta tekanan antar pribadi juga dapat menimbulkan konflik dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Struktur organisasi yang kurang jelas, terutama terkait pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab, turut memperbesar tingkat stres, ditambah dengan gaya kepemimpinan yang kurang suportif dapat menciptakan suasana kerja yang penuh ketegangan. Maka dari hal tersebut, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka cenderung semakin rendah tingkat kepuasan kerja Generasi Z, karena mereka lebih sensitif terhadap tekanan kerja dan lebih mengutamakan kenyamanan serta keseimbangan dalam lingkungan kerja.

Kondisi ini diperkuat oleh hasil pra-survei yang dilakukan peneliti untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja karyawan Generasi Z di Kota Madiun, peneliti melakukan survei awal guna mengetahui tingkat stres kerja

karyawan generasi z di kota Madiun yang kemudian disajikan dalam bentuk data sebagai berikut:



Gambar 1.5 Data Pra-Survey Variabel Stres Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Madiun

Sumber : Data Penelitian (2026)

Pada data pra-survei yang dibuat oleh peneliti, terlihat bahwa dari 50 karyawan Generasi Z di Madiun, sebanyak 38 karyawan (sekitar 38%) menyatakan bahwa mereka sering mengalami tekanan dan tuntutan waktu saat bekerja, terutama dari atasan. Tekanan tersebut berupa kewajiban menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, target kerja yang tinggi, serta ekspektasi yang terkadang tidak sebanding dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang dimiliki. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa terbebani secara mental dan emosional. Selain itu, tekanan yang tinggi tanpa diimbangi dengan dukungan yang memadai dari atasan dapat semakin meningkatkan tingkat stres kerja yang dirasakan. Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja yang tinggi menjadi

salah satu faktor utama penyebab stres kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriansari *et al.* (2021), Khilmiah (2022) dan Mujahidin & Irmawati (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hariasih *et al.* (2020) dan Wiradyatmika (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka dampaknya terhadap kepuasan kerja dapat berbeda-beda, tergantung pada kondisi individu dan lingkungan kerja. Pada sebagian kondisi, stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karena menimbulkan tekanan berlebih, namun pada kondisi tertentu stres juga dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan variabel *work family conflict*, *social support*, dan stres kerja, ketiga variabel tersebut diduga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya pada Generasi Z di Madiun. Ketiga variabel ini diharapkan mampu memberikan gambaran bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, seperti menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan dukungan sosial yang memadai, serta mengelola tingkat stres kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang

berdampak pada kinerja dan loyalitas karyawan. Berbagai temuan dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Family Conflict, Social Support, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Generasi Z di Kota Madiun”**

B. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian lebih terarah. Adapun batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan Gen Z di Madiun.
2. Variabel penelitian akan dibatasi pada masalah yang meliputi: *Work Family Conflict* (X^1), *Social Support* (X^2), Stres kerja (X^3) dan Kepuasan Kerja (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Generasi Z di Kota Madiun?
2. Apakah *Social Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Generasi Z di Kota Madiun?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Generasi Z di Kota Madiun?

4. Apakah *Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Generasi Z di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Generasi Z di Kota Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *Social Support* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Generasi Z di Kota Madiun.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Generasi Z di Kota Madiun.
4. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Generasi Z di Kota Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini merupakan beberapa kontribusi yang mampu dihasilkan yaitu:

- a. Bagi Akademis

Dapat memperluas pengetahuan serta memberikan sumbangan informasi mengenai pengaruh *Work Family Conflict*, *Social Support*, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya pada generasi Z dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama perkuliahan serta dari berbagai literatur, kemudian membandingkannya dengan kondisi nyata di lapangan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan generasi Z.

c. Bagi Karyawan Generasi Z

Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran dan bahan pertimbangan bagi karyawan generasi Z dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, dukungan sosial, serta tingkat stres kerja, sehingga dapat membantu mereka dalam mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

d. Bagi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan atau pengelola sumber daya manusia dalam memahami kebutuhan dan kondisi karyawan generasi Z, sehingga dapat merumuskan kebijakan yang tepat untuk mengurangi *Work Family Conflict*, meningkatkan *Social Support*, serta mengelola stres kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.