

BAB I

PENDAHULUAN

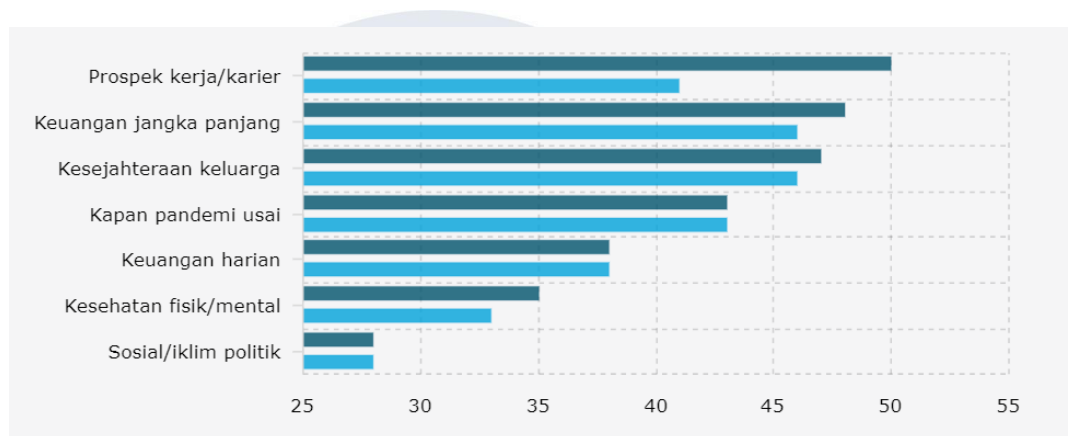
1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia kerja modern saat ini didominasi oleh Generasi Z (kelahiran 1997–2012) yang dikenal sebagai *digital natives* dengan karakteristik adaptif dan ekspektasi tinggi terhadap makna pekerjaan serta keseimbangan hidup. Namun, di kawasan industri padat seperti Tangerang Raya, karakteristik tersebut berbenturan dengan realitas beban kerja yang ekstrem, terutama pada posisi strategis yang menuntut target tinggi seperti *Marketing*, HR, dan Operasional. Tekanan yang konstan untuk mencapai performa maksimal di tengah persaingan urban yang ketat menciptakan fenomena job stress yang signifikan bagi pekerja muda. Kondisi ini bukan sekadar kelelahan fisik, melainkan tekanan psikologis mendalam yang muncul ketika tuntutan profesional di bidang jasa dan industri tersebut melampaui kapasitas energi mental yang dimiliki oleh para pekerja Gen Z di tahap awal karier mereka.

Secara global, stres kerja telah menjadi epidemi tersembunyi yang menurunkan produktivitas. Meskipun data Gallup (2024) menunjukkan tingkat stres pekerja di Indonesia relatif rendah secara agregat (16%), angka ini tidak merepresentasikan anomali yang dialami oleh Generasi Z. Sebagai *digital natives*, Gen Z menghadapi teknostres dan ekspektasi instan yang tidak dialami generasi sebelumnya. Karakteristik mereka yang sangat menghargai *work-life balance* justru sering kali berbenturan dengan realitas dunia kerja yang menuntut loyalitas tanpa batas, sehingga menciptakan ketegangan psikologis yang unik pada kelompok usia ini.

Tekanan yang dialami di tempat kerja tidak berhenti saat jam kantor usai. Bagi Generasi Z, pekerjaan adalah bagian integral dari identitas dan aktualisasi diri. Ketika *job stress* meningkat, hal ini memicu efek tumpahan (*spillover*

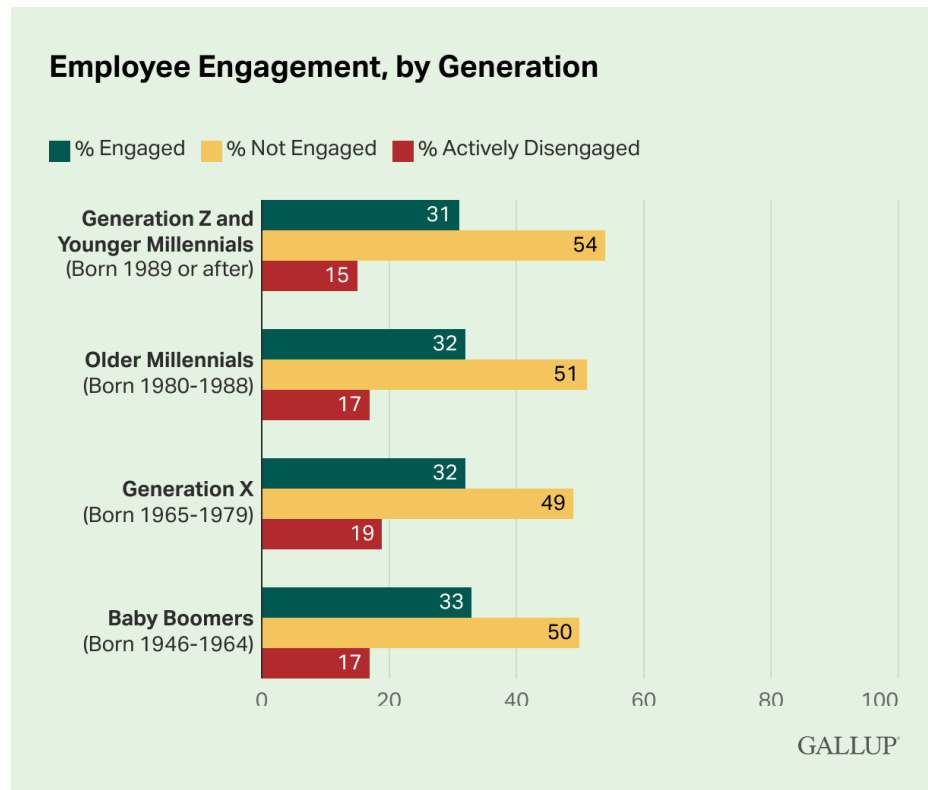
effect) yang mengganggu kualitas hidup di luar pekerjaan. Ketidakmampuan mengelola tuntutan profesional mengakibatkan penurunan *life satisfaction*, di mana individu mulai mempertanyakan kebermaknaan hidup mereka, yang pada gilirannya dapat memicu fenomena seperti *quiet quitting* atau pengunduran diri dini.



Gambar 1.1 Data Fenomena Penyebab Stres Kerja Gen Z Di Tangerang
(Databoks, 2022)

Fenomena stres kerja (*job stress*) yang dialami oleh Generasi Z semakin diperkuat oleh data indikator pemicu stres yang menempatkan aspek pekerjaan dan finansial pada urutan tertinggi. Berdasarkan data grafik tersebut, prospek kerja atau karier menjadi pemicu stres utama bagi Generasi Z dengan angka persentase mencapai 50%, disusul erat oleh kekhawatiran terkait keuangan jangka panjang sebesar 48%, serta kesejahteraan keluarga di angka 47%. Selain itu, kecemasan terhadap keuangan harian (38%) serta masalah kesehatan fisik dan mental (35%) turut menyumbang beban psikologis yang signifikan bagi generasi muda ini. Kondisi makro ini sangat relevan dan tecermin nyata pada karakteristik pekerja Generasi Z di wilayah Tangerang, yang dikenal sebagai salah satu kawasan industri, manufaktur, dan penyangga ekonomi megapolitan yang sangat padat. Tingginya kompetensi industri di Tangerang memicu persaingan karier yang ketat serta tuntutan produktivitas yang masif, sehingga ketidakpastian prospek kerja sebesar 50% dan beban finansial tersebut secara

langsung mentransformasi lingkungan kerja di Tangerang menjadi sumber tekanan psikologis atau *job stress* yang rentan menguras energi emosional para pekerja mudanya.



Gambar 1.2 Data Gen Z Mulai Mendominasi Pekerjaan
(Gallup, 2025)

Urgensi penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa Generasi Z kini telah memasuki usia produktif dan mulai mendominasi struktur angkatan kerja, di mana data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pemuda usia produktif (didominasi Gen Z) menyumbang porsi terbesar dalam bonus demografi Indonesia, termasuk di wilayah urban dan industri seperti Tangerang yang mencatat jumlah angkatan kerja muda usia 15–29 tahun mencapai lebih dari 25% hingga 30% dari total pekerja lokal. Namun, dominasi masif Generasi Z di dunia kerja ini dihadapkan pada tantangan psikologis dan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang sangat rentan memicu stres.

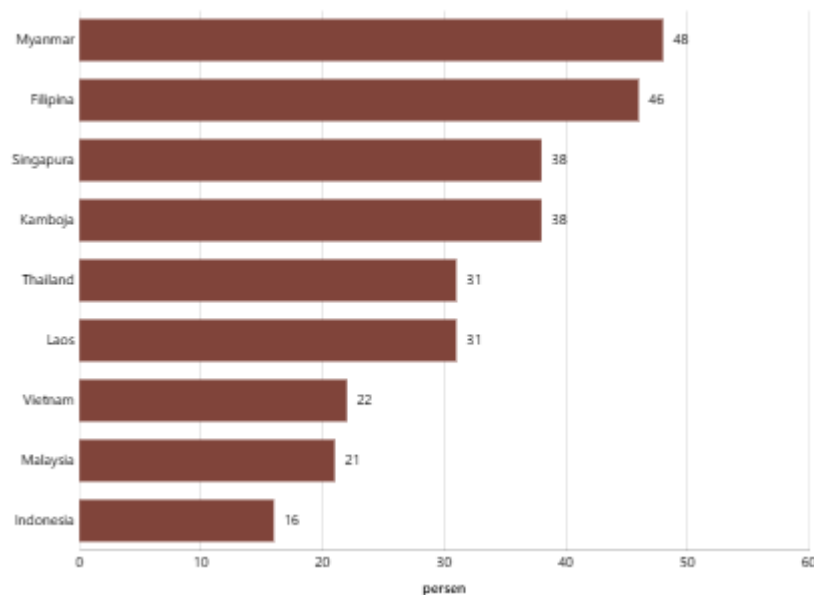
Berdasarkan laporan data grafik pada image_54c800.png, kelompok *Generation Z and Younger Millennials* memiliki tingkat ketidakterikatan kerja (*% Not Engaged*) paling tinggi dibandingkan generasi lainnya, yaitu mencapai angka 54%, dengan kelompok yang secara aktif tidak terikat (*% Actively Disengaged*) sebesar 15%, dan hanya 31% pekerja muda yang benar-benar terikat dengan pekerjaannya (*% Engaged*) (Gallup, 2024). Angka ketidakterikatan yang mendominasi sebesar 54% ini mengindikasikan adanya kejenuhan mental, ketidaknyamanan, psikologis yang tertekan, atau *job stress* yang kuat di lingkungan kerja; kondisi ini sangat relevan terjadi pada pekerja Generasi Z di Tangerang yang harus menghadapi iklim kerja industri yang kompetitif, ritme yang cepat, dan tuntutan target tinggi, sehingga rentan menguras energi emosional mereka dan menurunkan kepuasan hidup secara menyeluruh.

Fenomena stres kerja menjadi isu global yang semakin mendapat perhatian. Berdasarkan laporan *State of the Global Workplace 2024* dari Gallup, sekitar 41% pekerja di seluruh dunia mengaku sering mengalami stres sepanjang tahun 2023. Sementara itu, survei *SHRM 2025 Insights: Workplace Mental Health* menunjukkan bahwa lebih dari 52% karyawan di Indonesia mengalami burnout atau kelelahan kerja kronis, dan Generasi Z menjadi kelompok yang paling rentan terhadap masalah kesehatan mental di tempat kerja (CNBC, 2025). Data ini menunjukkan bahwa tekanan kerja bukan hanya menjadi fenomena global, tetapi juga nyata dirasakan oleh pekerja di Indonesia, khususnya Generasi Z.

Stres kerja atau *job stress* merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi ini dapat memunculkan berbagai reaksi emosional, kognitif, maupun fisik seperti kecemasan, kelelahan, sulit berkonsentrasi, hingga gangguan kesehatan (Mangkunegara, 2011; Robbins, 2006). Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak terkelola dapat berdampak pada berbagai aspek kehidupan individu, termasuk menurunkan tingkat *life satisfaction* atau kepuasan hidup.

Hubungan antara stres dan kepuasan hidup tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan melalui proses pengikisan energi mental yang disebut *emotional exhaustion*. Kondisi ini merupakan fase di mana individu merasa habis secara emosional dan tidak lagi memiliki sumber daya psikologis untuk menghadapi tuntutan harian. Gen Z yang cenderung lebih ekspresif terhadap kesehatan mental, kelelahan emosional ini menjadi 'jembatan' krusial; stres yang tidak terkelola akan menumpuk menjadi kelelahan kronis, yang akhirnya meruntuhkan penilaian positif mereka terhadap kualitas hidup secara keseluruhan.

Life satisfaction merupakan evaluasi kognitif individu terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan, dan menjadi salah satu indikator penting dari kesejahteraan subjektif. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang mengalami tekanan kerja berkepanjangan cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih rendah karena sumber daya psikologis mereka terkuras untuk menghadapi tuntutan pekerjaan (Wahyono & Riyanto, 2020; Rahmadiani & Kussdiyanto, 2024). Dengan kata lain, ketika pekerjaan yang seharusnya menjadi sarana aktualisasi diri justru menjadi sumber tekanan, maka keseimbangan hidup individu dapat terganggu.



Gambar 1.3 Data Stres Pekerja di Dunia Tahun 2024
(Databoks, 2024)

Berdasarkan laporan *State of the Global Workplace 2024* dari Gallup, sekitar 41% pekerja di seluruh dunia mengaku sering mengalami stres sepanjang tahun 2023. Gallup juga menekankan bahwa karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya cenderung merasakan tingkat stres harian dan emosi negatif yang lebih tinggi. Di sisi lain, kondisi di Indonesia tergolong lebih baik dibandingkan rata-rata global maupun negara-negara Asia Tenggara lainnya. Hanya sekitar 16% pekerja Indonesia yang melaporkan sering merasa stres, menjadikannya sebagai negara dengan tingkat stres pekerja terendah di kawasan tersebut. Survei ini dilakukan di sekitar 160 negara dengan melibatkan kurang lebih 1.000 responden pekerja berusia 15 tahun ke atas di setiap negara yang dianggap mewakili populasi nasional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun stres kerja masih menjadi isu global yang cukup serius, kondisi pekerja di Indonesia relatif lebih terkendali dibandingkan banyak negara lain, sehingga hal ini dapat menjadi gambaran awal bahwa faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam memengaruhi tingkat stres pekerja.

Masalah ini diperparah dengan tingginya fenomena '*Quarter-Life Crisis*' yang melanda Gen Z di wilayah urban seperti Tangerang. Banyak pekerja muda merasa bahwa pencapaian hidup mereka tidak sebanding dengan tekanan yang mereka terima, sehingga memicu evaluasi negatif terhadap kualitas hidup secara keseluruhan. Ketidakpuasan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga terlihat dari tingginya angka *turnover* sukarela di perusahaan-perusahaan di Tangerang, di mana pekerja muda memilih untuk mengundurkan diri bukan karena gaji, melainkan karena merasa hidupnya 'tidak bahagia' atau 'terkurus' oleh pekerjaan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah serius pada *life satisfaction* yang menuntut kajian mendalam mengenai faktor penyebabnya

Fenomena ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan kondisi Generasi Z di dunia kerja. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang unik, seperti ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, kebutuhan akan makna dalam pekerjaan, serta kecenderungan untuk mencari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Nasa et al., 2022). Namun, di sisi lain, mereka juga menghadapi berbagai tantangan seperti tekanan untuk cepat beradaptasi, persaingan kerja yang ketat, serta tuntutan produktivitas yang tinggi, terutama pada tahap awal karier. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan hidup mereka.

Daily Emotions of Engaged Employees in Countries With High and Low Levels of Labour Index-Related Statutes

% Experienced Daily	Lower Half Labour Rights Index			Upper Half Labour Rights Index		
	Actively disengaged	Not engaged	Engaged	Actively disengaged	Not engaged	Engaged
– Stress	54	43	38	46	34	29
– Sadness	34	25	22	26	16	15
– Loneliness	27	22	20	21	14	12
– Anger	29	22	19	26	16	13
– Worry	53	42	34	43	34	30
+ Enjoyment	54	75	83	56	74	84

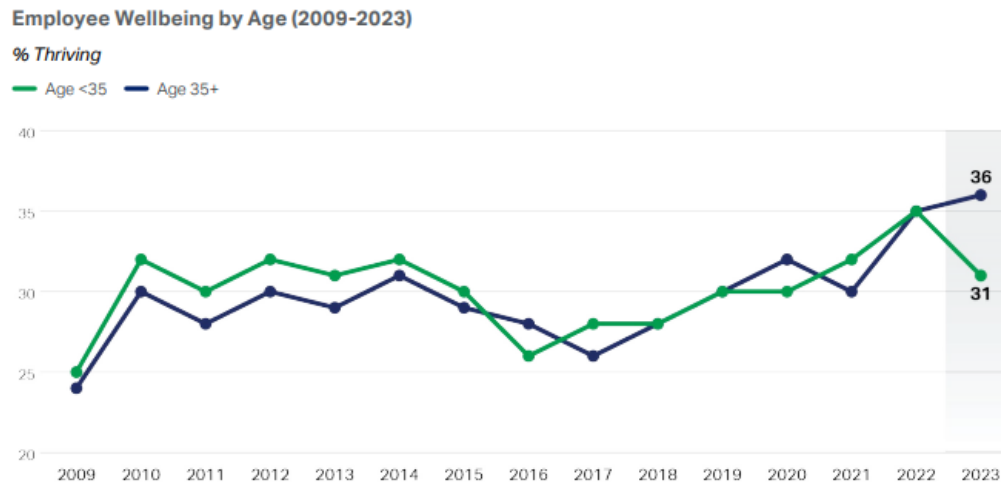
*Control variables: GDP per capita (country level), per capita income percentile group (individual level), age group, gender, marital status, Liberal Democracy Index (V-Dem)

Gambar 1.4 Data Perbandingan Emosi Karyawan 2024
(State of Global Workplace Report, 2024)

Gambar tersebut menunjukkan perbandingan emosi harian karyawan berdasarkan tingkat keterlibatan kerja (*engagement*) di berbagai negara. Terlihat bahwa karyawan yang *actively disengaged* (tidak terlibat secara aktif) cenderung mengalami tingkat stres yang paling tinggi, yaitu mencapai 54% pada negara dengan perlindungan tenaga kerja rendah dan 46% pada negara dengan perlindungan tinggi. Sebaliknya, karyawan yang lebih *engaged* justru mengalami tingkat stres yang lebih rendah (38% dan 29%). Pola serupa juga terlihat pada emosi negatif lainnya seperti kesedihan, kesepian, dan kekhawatiran, yang cenderung lebih tinggi pada karyawan dengan keterlibatan rendah. Di sisi lain, tingkat *enjoyment* atau perasaan positif justru lebih tinggi pada karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja sehari-hari, di mana tekanan kerja yang tinggi dan rendahnya keterlibatan dapat meningkatkan stres serta menurunkan kesejahteraan individu, sehingga berpotensi berdampak pada kepuasan hidup (*life satisfaction*).

Di wilayah perkotaan seperti Tangerang, yang merupakan kawasan dengan pertumbuhan industri dan bisnis yang pesat, tuntutan kerja yang tinggi menjadi fenomena yang semakin nyata. Lingkungan kerja yang kompetitif, target performa yang tinggi, serta ritme kerja yang cepat dapat menjadi sumber tekanan bagi karyawan, termasuk Generasi Z. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai bagaimana tekanan kerja tersebut memengaruhi kesejahteraan psikologis, khususnya *life satisfaction*.

Seiring dengan itu, Generasi Z kini menjadi salah satu kelompok yang mulai mendominasi dunia kerja. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang unik karena sejak kecil telah terbiasa dengan internet dan teknologi digital, sehingga memiliki akses informasi yang luas dan ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas serta makna dalam pekerjaan. Kemudahan memperoleh informasi secara instan membentuk pola pikir yang cepat, komunikatif, dan serba praktis (Nasa et al., 2022). Namun, di balik keunggulan tersebut, mereka juga menghadapi berbagai tantangan seperti tekanan untuk cepat beradaptasi, persaingan kerja yang semakin ketat, tuntutan produktivitas yang tinggi, serta kondisi ekonomi yang tidak stabil. Situasi ini berpotensi meningkatkan tingkat job stress pada Generasi Z, khususnya bagi mereka yang berada pada tahap awal karier dan masih dalam proses penyesuaian dengan lingkungan kerja.



Gambar 1.5 Tren Employee Wellbeing Berdasarkan Usia
(State of Global Workplace Report, 2024)

Gambar tersebut menunjukkan tren *employee wellbeing* berdasarkan usia dari tahun 2009 hingga 2023, di mana kelompok usia di bawah 35 tahun (yang didominasi oleh Generasi Z dan milenial awal) cenderung mengalami fluktuasi tingkat kesejahteraan yang lebih tidak stabil dibandingkan kelompok usia di atas 35 tahun. Terlihat bahwa setelah mengalami peningkatan hingga sekitar tahun 2014, tingkat kesejahteraan kelompok usia muda sempat menurun dan kembali naik, namun pada tahun 2023 justru mengalami penurunan menjadi sekitar 31%, lebih rendah dibandingkan kelompok usia 35+ yang mencapai 36%. Hal ini mengindikasikan bahwa generasi muda cenderung lebih rentan terhadap perubahan kondisi kerja dan tekanan lingkungan kerja modern. Kondisi tersebut relevan dengan penelitian ini karena menunjukkan bahwa Generasi Z sebagai bagian dari kelompok usia muda memiliki tingkat kesejahteraan yang relatif lebih rendah, yang dapat dipengaruhi oleh tingginya tuntutan kerja dan stres yang mereka alami. Dengan demikian, penting untuk mengkaji bagaimana *job stress* berperan dalam menurunkan *life satisfaction*, terutama melalui mekanisme psikologis seperti *emotional exhaustion*.

Dampak dari stres kerja yang tidak terkelola ini kemudian memicu *emotional exhaustion*, sebuah kondisi kelelahan emosional kronis di mana individu merasa kehilangan sumber daya psikologis untuk terus berkontribusi secara efektif. Bagi Gen Z di Tangerang, kelelahan mental ini bertindak sebagai jembatan yang merusak *life satisfaction* atau kepuasan hidup mereka secara menyeluruh, mengingat bagi generasi ini, pekerjaan adalah bagian integral dari identitas diri. Ketika energi emosional *terkurus* habis oleh rutinitas kerja yang menekan, penilaian subjektif mereka terhadap kualitas hidup akan menurun drastis, yang tercermin dari tingginya angka *turnover* dan fenomena *burnout* di wilayah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat krusial untuk membedah bagaimana intervensi terhadap stres kerja dan kelelahan emosional dapat menyelamatkan kesejahteraan hidup generasi muda di lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Di wilayah perkotaan seperti Tangerang, yang merupakan bagian dari kawasan penyangga ibu kota dan memiliki pertumbuhan industri serta bisnis yang pesat, tekanan kerja menjadi fenomena yang semakin nyata. Banyak perusahaan menetapkan standar performa tinggi, sistem kerja yang cepat, dan target yang kompetitif. Generasi Z yang bekerja di wilayah ini kemungkinan besar menghadapi tuntutan kerja yang intens, baik dari segi beban kerja, waktu, maupun ekspektasi atasan. Situasi tersebut dapat menjadi sumber stres yang berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka.

Namun demikian, hubungan antara *job stress* dan *life satisfaction* tidak selalu terjadi secara langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan tersebut, salah satunya adalah *emotional exhaustion*. *Emotional exhaustion* merupakan kondisi kelelahan emosional akibat paparan stres yang berkepanjangan, yang ditandai dengan perasaan lelah secara mental, kehilangan energi, dan menurunnya keterlibatan emosional (Maslach & Jackson, 1981). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan tingkat *emotional exhaustion*, yang kemudian berdampak pada menurunnya kesejahteraan

psikologis dan kepuasan hidup individu (Maslach et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007).

Meskipun studi mengenai stres kerja sudah banyak dilakukan, terdapat gap penelitian yang signifikan dalam geografis dan demografis spesifik. Kebanyakan penelitian masih berfokus pada pekerja senior atau industri manufaktur secara umum tanpa melihat dinamika unik Gen Z di wilayah penyangga industri seperti Tangerang. Wilayah ini memiliki karakteristik tekanan urban yang tinggi, mulai dari kemacetan hingga persaingan industri kreatif dan jasa yang sangat dinamis.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan organisasi untuk melakukan retensi talenta muda. Tanpa memahami bagaimana *emotional exhaustion* memediasi stres menjadi ketidakpuasan hidup, perusahaan di Tangerang berisiko kehilangan tenaga kerja produktif mereka. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan data tersebut sekaligus memberikan landasan intervensi kebijakan kesehatan mental yang tepat sasaran

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan, namun *masih* terbatas penelitian yang secara khusus meneliti peran *emotional exhaustion* sebagai variabel mediasi pada Generasi Z, terutama dalam wilayah tertentu seperti Tangerang. Padahal, karakteristik generasi dan lingkungan kerja lokal dapat memengaruhi dinamika stres dan kesejahteraan secara berbeda. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *job stress* memengaruhi *life satisfaction* pada Generasi Z, serta apakah pengaruh tersebut terjadi melalui *emotional exhaustion*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memahami pengaruh *job stress* terhadap *life satisfaction* pada Generasi Z di Tangerang dengan *emotional exhaustion* sebagai *variabel* mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, serta memberikan implikasi praktis

bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan generasi muda di dunia kerja modern.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dipahami bahwa dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan penuh tuntutan berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja, khususnya pada Generasi Z yang sedang berada pada fase awal perkembangan karier. Tekanan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, memenuhi target, serta menjaga performa dapat memunculkan kelelahan emosional yang berkepanjangan. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada aspek profesional, tetapi juga dapat memengaruhi evaluasi individu terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan atau *life satisfaction*.

Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara *job stress*, *emotional exhaustion*, dan *life satisfaction* pada Generasi Z di Tangerang, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *job stress* terhadap *life satisfaction* pada Generasi Z di Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh *job stress* terhadap *emotional exhaustion* pada Generasi Z di Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *life satisfaction* pada Generasi Z di Tangerang?
4. Apakah *emotional exhaustion* memediasi pengaruh *job stress* terhadap *life satisfaction* pada Generasi Z di Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, serta pertanyaan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk

mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara job stress, emotional exhaustion, dan life satisfaction pada Generasi Z di Tangerang. Secara lebih rinci, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh job stress terhadap life satisfaction pada Generasi Z di Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh job stress terhadap emotional exhaustion pada Generasi Z di Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh emotional exhaustion terhadap life satisfaction pada Generasi Z di Tangerang.
4. Untuk mengetahui peran emotional exhaustion sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara job stress dan life satisfaction pada Generasi Z di Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara *job stress*, *emotional exhaustion*, dan *life satisfaction* pada Generasi Z. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan bagi pengembangan teori mengenai peran variabel mediasi dalam menjelaskan dinamika kesejahteraan individu di dunia kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan populasi atau variabel yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi perusahaan atau organisasi mengenai pentingnya

mengelola stres kerja pada *karyawan* Generasi Z agar tidak berkembang menjadi kelelahan emosional yang dapat menurunkan kepuasan hidup. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan, program kesejahteraan karyawan, maupun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan karakteristik Generasi Z, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini disusun dengan batasan yang jelas agar pembahasan tetap fokus dan mendalam sesuai dengan tujuan utama. Fokus penelitian ini terbatas pada individu yang tergolong dalam Generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012) yang saat ini berdomisili serta aktif bekerja di wilayah Tangerang Raya. Penentuan batasan geografis ini dilakukan karena dinamika dunia kerja di kawasan industri dan penyangga Jakarta memiliki karakteristik tekanan yang unik bagi pekerja muda. Variabel yang dikaji pun dibatasi secara spesifik pada *job stress* sebagai variabel independen, *life satisfaction* sebagai variabel dependen, serta *emotional exhaustion* sebagai variabel mediasi. Faktor eksternal lain seperti dukungan sosial, kondisi ekonomi, maupun karakteristik kepribadian individu tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) atau regresi linear untuk menguji hubungan antar variabel secara akurat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan teknik *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*, guna memastikan responden yang terpilih benar-benar memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Mengingat instrumen penelitian ini bersifat mandiri (*self-report*), maka hasil yang diperoleh sangat bergantung pada kejujuran serta persepsi subjektif responden dalam menggambarkan kondisi psikologis mereka. Selain itu, hasil penelitian ini hanya merepresentasikan kondisi pada periode penelitian yang

berlangsung antara bulan Februari hingga bulan Juli tahun 2026, sehingga perubahan dinamika pasar kerja di masa depan mungkin memerlukan penyesuaian lebih lanjut.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran yang runtut dan jelas mengenai alur pembahasan. Bab I merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang mengenai fenomena stres kerja pada Generasi Z, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara akademis maupun praktis, batasan penelitian, serta sistematika penulisan. Bab II berisi tinjauan pustaka yang menguraikan landasan teori terkait *job stress*, *emotional exhaustion*, dan *life satisfaction*, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Bab III menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi desain penelitian, populasi dan sampel Generasi Z di Tangerang, teknik pengumpulan data melalui kuesioner, definisi operasional masing-masing variabel, serta teknik analisis data untuk menguji peran mediasi *emotional exhaustion*. Bab IV menyajikan hasil penelitian dan pembahasan, yang mencakup analisis data, pengujian hipotesis, serta interpretasi hasil dengan mengaitkannya pada teori dan penelitian sebelumnya. Terakhir, Bab V berisi kesimpulan yang merangkum temuan utama penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya maupun bagi organisasi dalam mengelola stres kerja pada Generasi Z.