

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini, Generasi Z menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam memasuki dunia kerja. Mereka berupaya memperoleh pekerjaan yang tidak hanya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, tetapi juga mampu memberikan prospek pengembangan karier yang lebih baik di masa depan. Sebagai salah satu kelompok demografi terbesar di Indonesia, Generasi Z kini mulai mendominasi angkatan kerja dan secara bertahap menggantikan peran generasi sebelumnya di berbagai sektor industri.

Meskipun demikian, proses adaptasi Generasi Z terhadap lingkungan kerja masih menjadi tantangan. Tidak sedikit anggota generasi ini yang memilih untuk berpindah tempat kerja karena merasa lingkungan organisasi yang ditemui tidak sesuai dengan harapan, nilai, maupun budaya kerja yang mereka inginkan. Fenomena tersebut menyebabkan Generasi Z sering mendapat stereotip sebagai generasi yang memiliki tingkat perpindahan kerja (job hopping) yang tinggi. Fenomena job hopping yang marak terjadi pada Gen Z dapat digambarkan dengan adanya survei pada tahun 2023 yang dilakukan oleh ResumeLab kepada 1.100 pekerja yang berasal dari Gen Z. Di dalam survei tersebut ditunjukkan bahwa terdapat 83 persen Gen Z menyatakan bahwa dirinya adalah job hopper (ResumeLab, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan selaras dengan ekspektasi karyawan menjadi faktor penting dalam mempertahankan tenaga kerja dari generasi tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja, kemampuan mengelola emosi atau *Emotional Intelligence* juga memiliki peran yang sangat penting bagi Generasi Z. Kecerdasan emosional membantu individu dalam mengendalikan emosi, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menjaga kesehatan mental selama menjalankan aktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan semakin memberikan perhatian terhadap aspek

kesejahteraan psikologis karyawan melalui berbagai program yang mendukung kesehatan mental, terutama bagi Generasi Z yang dinilai lebih rentan mengalami stres, kecemasan, maupun permasalahan psikologis akibat tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Apabila kondisi kesehatan mental karyawan tidak dikelola dengan baik, maka hal tersebut dapat berdampak pada meningkatnya tingkat stres kerja, menurunnya kenyamanan dalam lingkungan kerja, serta tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Mengingat proporsi Generasi Z yang semakin besar dalam dunia kerja, organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung agar karyawan merasa nyaman, termotivasi, serta mampu memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Pew Research Center, Generasi Z merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini dikenal sebagai *digital natives* karena sejak kecil telah tumbuh berdampingan dengan perkembangan teknologi digital, internet, dan media sosial. Karakteristik tersebut membentuk pola pikir yang lebih adaptif terhadap teknologi, mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap berbagai isu sosial yang berkembang di masyarakat.





Sumber: bps.go.id, 2026

Gambar 1.1 Sensus Penduduk Generasi Di Indonesia 2026

Menurut Badan Pusat Statistik, sensus penduduk merupakan kegiatan dimana melakukan perhitungan jumlah penduduk secara periode selama 10 tahun terakhir dilakukannya kegiatan tersebut untuk mengumpulkan data penduduk secara akurat. Dalam data sensus penduduk pada tahun 2026, jumlah generasi Z mencapai 70,97 juta jiwa atau setara dengan 24,93 persen populasi penduduk di Indonesia, sementara jumlah penduduk yang dominan kedua berasal dari generasi milenial sebanyak 69,28 juta jiwa penduduk atau sebesar 24,34 persen dari populasi penduduk di Indonesia. Data tersebut menandakan bahwa kedua generasi tersebut sangat mendominasi di Indonesia sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai perekrutan karyawan yang sesuai dengan generasi yang mendominasi

tersebut agar tidak terjadi perbedaan pendapat di generasi yang lain yang dicap sebagai generasi yang sangat tidak produktif nyatanya tidak generasi Z dibidang sering disebut sebagai generasi yang tidak produktif dikarenakan sering berpindah pindah tempat yang membuat banyak generasi sebelumnya menilai bahwa generasi Z disebut sebagai generasi yang tidak memiliki jiwa kompetitif. Deloitte Global (2025) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan mobilitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Keputusan untuk berpindah pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi, tetapi juga oleh kesesuaian nilai organisasi, kesempatan pengembangan karier, fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta dukungan terhadap kesehatan mental. Kondisi tersebut menyebabkan Generasi Z lebih bersedia meninggalkan organisasi apabila lingkungan kerja tidak memenuhi ekspektasi mereka. *Emotional Intelligence* adalah kemampuan individu untuk memahami, mengendalikan serta mengekspresikan emosinya sendiri terhadap lingkungan yang dihadapinya saat ini dengan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, namun kenyataan yang terjadi sering kali banyak karyawan yang merasa kecewa dengan hasil yang dicapai tetapi tidak sesuai dengan kerja keras yang di kerjakan sehingga beberapa karyawan merasa tidak puas dan berdampak negatif kepada motivasi kerja, yang dimana akan menurunkan kinerja secara keseluruhan. kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan kerja lembur akan memicu masalah kesejahteraan, emosional yang tidak stabil, serta stress yang berlebihan yang akan membuat karyawan akan mengalami putus asa yang akan membuat motivasi kerja akan menurun (Shanafelt et al, 2021). Di samping itu, kecerdasan emosional juga meliputi keterampilan pribadi, emosional dan sosial yang mempengaruhi kesuksesan seseorang untuk menghadapi tekanan serta tuntutan dari lingkungan kerja (Malahayati et al.,2021), Menurut Sabir e al. (2023) berpendapat bahwa kecerdasan emosional mampu memberikan peningkatan pada kinerja pada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amirian et al (2023) yang melakukan penelitian kepada 291 pegawai menyimpulkan *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan. *Emotional Intelligence*

menurut survey dari Indonesian Jurnal of law and Economics Review pada tahun 2024 kepada 71 karyawan menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berperan penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan di perusahaan

Job Satisfaction adalah apa yang dirasakan oleh seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek yang berbeda dengan pekerjaan mereka yang lain sehingga perusahaan harus memperhatikan aspek pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar tidak mengalami stress yang berlebihan. Menurut (Saputro & Rahmah, 2025) pada berita Merdeka. Com generasi Z membuktikan bahwa sebanyak 60% perusahaan mengalami ketidaksesuaian pada pola kerja generasi Z karena banyak penolakan terhadap budaya kerja yang tradisional yang lebih menekankan jam kerja Panjang sehingga banyak generasi Z menolak budaya kerja tradisional karena dianggap tidak efisien dalam jam waktu kerja Menurut New York Post Gen Z lebih rentan stress sebanyak 42% dibandingkan dengan generasi sebelumnya dan juga sebanyak 73% Gen Z ingin pindah pekerjaan dikarenakan burnout, kurang apresiasi, serta beban kerja yang tinggi. Sehingga banyak karyawan yang merasa job satisfaction dari perusahaan dirasa kurang.

Work climate merupakan suasana kerja pada lingkungan kerja yang, ditandai dengan tindakan- tindakan, tradisi, dan proses pelaksanaan kerja pada perusahaan atau organisasi (Mahardika, 2024). *Work climate* juga mempengaruhi sikap kerja, motivasi kerja, serta keterlibatan kerja yang akan membuat kinerja dari perusahaan akan menurun sehingga perusahaan akan mengalami kerugian yang cukup besar pengaruh *work climate* juga akan menimbulkan persepsi kerja karyawan yang akan menumbuhkan kinerja dari para karyawan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Attia et al. (2021) mengenai *work climate* menemukan bahwa *work climate* yang positif akan membuat sebuah perubahan pada kinerja pada karyawan yang akan membuat komitmen dari para karyawan yang semakin kuat kepada perusahaan, serta akan meningkatkan keyakinan kinerja karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri yang dimana perusahaan akan mendapatkan timbal balik yang setimpal dengan hasil yang diberikan oleh karyawan. Menurut laporan Gallup (2023) Menunjukkan bahwa karyawan dengan lingkungan kerja yang positif

memiliki tingkat produktivitas hingga 21% lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Job stress menurut Mangkunegara (Amelia 2021:4) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja juga dapat menimbulkan sulit tidur, perasaan yang tidak tenang, emosi tidak stabil, gugup serta tidak fokus dalam pekerjaan. Stress kerja juga dapat menimbulkan suasana perusahaan menjadi tidak nyaman dikarenakan tekanan dari seseorang yang akan mengakibatkan suasana menjadi tidak nyaman sehingga para karyawan lain merasa terganggu dengan kondisi perusahaan yang tidak kondusif stress kerja juga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang semakin menurun dikarenakan tekanan dari perusahaan yang mengharuskan para karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan begitu karyawan juga harus lebih giat untuk mencapai target tersebut. Stress kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di perusahaan. Berdasarkan data dari Gallup (2024), sekitar 16% pekerja di Indonesia mengalami stress kerja harian, sementara survei Mercer Marsh Benefits menunjukkan bahwa 26% karyawan mengalami stress dalam kehidupan sehari-hari. Stress kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja, kepuasan kerja, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*
2. *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Job stress*
3. *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Work Climate*
4. *Job stress* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*
5. *Work climate* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

6. *Work climate* berpengaruh terhadap *Job stress*

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Tangerang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job stress* pada karyawan Generasi Z di Tangerang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work climate* pada karyawan Generasi Z di Tangerang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Job stress* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Tangerang.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Work climate* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Tangerang.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Work climate* terhadap *Job stress* pada karyawan Generasi Z di Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dunia akademis untuk akademis individu maupun institusi khususnya pada bidang sumber daya manusia mengenai pentingnya hubungan *Emotional Intelligence*, *Job Satisfaction*, *work climate*, dan *job stress* terhadap karyawan generasi Z di Tangerang.

1.4.2 Manfaat Non-Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa membantu menjadi sumber informasi bagi sebagian penelitian dalam melakukan analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Emotional Intelligence* terhadap *Job Satisfaction* terhadap *work climate* dan *job stress* pada karyawan generasi Z, serta memberikan wawasan

mengenai faktor-faktor yang akan mempengaruhi para karyawan generasi Z di Tangerang mengenai tingkat *Emotional Intelligence* akibat pengaruh dari *Job Satisfaction*.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, Adapun batasan penelitian masalah dalam penelitian ini. Batasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Responden merupakan generasi Z yang sudah bekerja minimal 1 tahun
2. Responden berusia 18 sampai 28 tahun dan bekerja di Tangerang
3. Penelitian ini dilakukan secara online melalui kuesioner
4. Variabel penelitian yang digunakan adalah *Emotional Intelligence*, *Job Satisfaction*, *work climate*, dan *job stress*

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematikan penulisan dalam penelitian “Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work climate* dan *Job stress* sebagai mediasi pada Karyawan Generasi Z di Tangerang” terbagi menjadi lima bagian diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB I ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada BAB II membahas mengenai teori yang digunakan untuk mendukung variable yang akan dibahas dalam penelitian meliputi landasan teori, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan penelitian terdahulu. Variabel yang akan digunakan yaitu *Emotional Intelligence*, *Job Satisfaction*, *work climate*, dan *job stress*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada BAB III membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, Teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable, teknik analisis data, dan uji hipotesis. Serta menjelaskan mengenai instrument penelitian yang akan digunakan untuk mengukur setiap variable yang akan digunakan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada BAB IV membahas mengenai Analisa dan hasil uji dari setiap variabel berdasarkan karakteristik responden, analisis, statistik, uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan penulis untuk mencapai hasil yang terbaik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada BAB V memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan memberikan saran kepada pihak eksternal untuk memberikan masukan mengenai hasil yang didapatkan oleh penulis dan dapat diterapkan di dunia kerja.

