

Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z di Surakarta

Izzuddin Iqbal Kurniawan¹⁾*, Ahmad Mardalis²⁾

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

b100220124@student.ums.ac.id¹⁾*, am180@ums.ac.id²⁾

ABSTRACT.

This study seeks to examine the determinants that trigger or underlie the emergence of work productivity among Generation Z employees in Surakarta by evaluating the roles of job stress, social support, and job satisfaction. The research employs a quantitative approach based on a positivistic paradigm, involving 55 Generation Z employees selected through purposive sampling. Primary data collection was executed via a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale to quantify the variables of job stress, social support, job satisfaction, and work productivity. The instrument's quality was verified through validity testing, with r -calculated exceeding r -table, and reliability testing using Cronbach's Alpha with values above 0.60. The data evaluation process in this study implements multiple linear regression techniques, with hypothesis testing conducted through F -tests and t -tests at a 5% significance level. Empirical findings confirm that job stress does not have a meaningful impact on productivity ($p = 0.230$). Conversely, social support is proven to provide a significant positive contribution ($p = 0.036$), while job satisfaction emerges as the primary and most potent determinant in driving the productivity of Generation Z employees ($p = 0.001$). Collectively, this model possesses a predictive power of 59.9%, while the remaining 40.1% of productivity variability is explained by other variables not observed in this research.

Keywords: Job Satisfaction, Social Support, Surakarta, Work Productivity, Work Stress

ABSTRAK

Studi ini berupaya membedah determinan yang memicu atau mendasari munculnya produktivitas kerja tenaga kerja Generasi Z di Surakarta dengan menelaah peran stres kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif berlandaskan paradigma positivistik dengan melibatkan 55 karyawan Generasi Z yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data primer dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin untuk menguantifikasi variabel stres kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, serta produktivitas kerja. Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dengan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai di atas 0,60. Proses evaluasi data dalam studi ini menerapkan teknik regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t pada taraf signifikansi 5%. Temuan empiris mengonfirmasi bahwa stres kerja tidak memiliki dampak bermakna terhadap produktivitas ($p = 0,230$). Sebaliknya, dukungan sosial terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan $p = 0,036$, sementara kepuasan kerja muncul sebagai determinan utama yang paling kuat dalam memacu produktivitas karyawan Generasi Z ($p = 0,001$). Secara kolektif, model ini memiliki daya prediksi sebesar 59,9%, sedangkan 40,1% variabilitas produktivitas dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diobservasi dalam riset ini.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan, Stres Kerja, Surakarta

PENDAHULUAN

Karakteristik tenaga kerja Indonesia mengalami perubahan signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan masuknya Generasi Z—lahir antara 1997 dan 2012—yang kini mencakup sekitar 27,9% dari angkatan kerja nasional dan menjadi kontributor utama produktivitas (BPS, 2024). Pergeseran ini menimbulkan isu baru, termasuk pergeseran nilai kerja, ekspektasi keseimbangan kehidupan kerja, dan peningkatan stres psikologis di lingkungan kerja digital yang cepat, yang mana sekitar 64% karyawan muda melaporkan stres akibat tuntutan pekerjaan tinggi (Mercer Indonesia, 2023). Fenomena serupa terjadi di Kota Surakarta, pusat pertumbuhan ekonomi dan industri kreatif di Jawa Tengah, dengan sektor industri kreatif dan jasa mempekerjakan lebih dari 46% angkatan kerja di bawah usia 30 tahun (BPS Kota Surakarta, 2024). Meskipun partisipasi angkatan kerja meningkat, survei lokal menunjukkan tren penurunan produktivitas akibat stres kerja dan rendahnya dukungan sosial, sehingga kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan menjadi faktor krusial untuk menjaga produktivitas generasi muda. Hubungan antara kepuasan kerja, produktivitas, dan stres kerja telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya, misalnya Rizki Armando (2025) di PT Kohler Manufacturing Indonesia menemukan produktivitas tinggi penting untuk efisiensi operasional, pemenuhan target produksi, kualitas produk, dan pengurangan pemborosan waktu serta biaya, meski tekanan kerja, perbedaan kemampuan, dan kendala teknis masih menjadi tantangan dalam mempertahankan stabilitas produktivitas.

Penelitian Mukti, (2025) di Emersia Hotel & Resort Bandar Lampung memperlihatkan jika kinerja karyawan Generasi Z terpengaruh negatif oleh stres kerja akibat beban kerja berat, tekanan atasan, dan perubahan lingkungan kerja, meskipun generasi ini adaptif terhadap teknologi dan memiliki standar tinggi terhadap lingkungan, dukungan kerja, dan keseimbangan hidup; ketika tuntutan tersebut tidak terpenuhi, stres dapat meningkat dan berdampak buruk pada kinerja serta kesehatan mental. Dukungan sosial menjadi faktor penting dalam mengelola stres yang muncul dari tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, dan perubahan, di mana bantuan berupa perhatian, apresiasi, maupun dukungan praktis dapat diberikan oleh atasan, rekan kerja, kerabat, maupun lingkungan sosial di luar pekerjaan (Tumaruddin, Siregar, and Marhan, 2023).

Lubis (2021) mengemukakan bahwa terciptanya keadaan psikologis positif pada tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh derajat kepuasan kerja yang dimiliki, yang selanjutnya meningkatkan motivasi dan produktivitas, sementara Lubis & Hidayat (2022) menunjukkan kepuasan kerja sebagai mediator utama antara keterlibatan karyawan dan kinerja, sehingga semakin kuat keterlibatan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Keterbatasan penelitian sebelumnya terletak pada konteks regional dan generasi, di mana sebagian besar studi dilakukan di sektor formal di kota besar seperti Jakarta atau Surabaya, sedangkan informasi tentang Generasi Z di kota menengah seperti Surakarta masih minim. Banyak penelitian juga hanya menelaah dua variabel sekaligus, misalnya produktivitas dan stres kerja, tanpa

mempertimbangkan interaksi psikososial seperti keterlibatan karyawan dan dukungan sosial. Adanya celah temuan tersebut mengindikasikan urgensi dilakukannya kajian yang menelaah secara menyeluruh pengaruh stres kerja, dukungan sosial, kebahagiaan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap produktivitas generasi muda, khususnya dalam konteks sosial ekonomi Surakarta.

Studi ini diarahkan untuk memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti karakteristik serta pola kerja khas Generasi Z di Indonesia, khususnya Surakarta, melalui integrasi empat variabel utama: stres kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan, untuk membangun model empiris yang lebih komprehensif dibandingkan studi sebelumnya. Studi ini menilai tingkat dukungan sosial dan stres kerja yang dialami Generasi Z, mengkaji hubungan kepuasan kerja serta keterlibatan karyawan terhadap produktivitas, dan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang paling memengaruhi produktivitas generasi muda. Temuan diharapkan memperluas pemahaman mengenai kesejahteraan karyawan dalam konteks generasi muda serta menyediakan kerangka teoritis untuk penelitian selanjutnya yang menyoroti keseimbangan psikologis dan produktivitas di era kerja digital.

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas Kerja

Dalam konteks organisasi, produktivitas merefleksikan tingkat efisiensi pemanfaatan sumber daya yang tercermin dari hubungan antara hasil yang dihasilkan dan input yang digunakan. Tingkat produktivitas dapat ditingkatkan melalui pencapaian output yang lebih besar atau kualitas hasil yang lebih unggul tanpa menambah proporsi sumber daya yang digunakan. Sejalan dengan hal tersebut, Yanti dan Yuliza (2023) memaknai produktivitas kerja sebagai indikator efisiensi produktif yang menilai perbandingan antara keluaran dan masukan, dengan fokus utama pada tenaga kerja sebagai input serta hasil kerja yang diukur berdasarkan aspek fisik, bentuk, maupun nilai ekonomi. Pengukuran tenaga kerja sebagai masukan sangat penting untuk menilai efisiensi dalam proses kerja, sehingga setiap karyawan dapat memiliki nilai produktivitas kerja tinggi dan realisasi produksi dapat dibandingkan dengan target perusahaan. Produktivitas kerja per individu dapat dihitung dengan membagi total produktivitas kelompok atau departemen dengan jumlah karyawan yang terlibat, sehingga diperoleh penilaian produktivitas masing-masing karyawan.

Stres Kerja

Stres kerja muncul ketika kapasitas individu tidak seimbang dengan tuntutan pekerjaan, situasi dengan konsekuensi yang belum dapat diprediksi namun memiliki makna penting bagi individu berpotensi memicu respons stres (Adolph, 2016). Stres dipahami sebagai keadaan psikologis internal yang muncul akibat tekanan lingkungan, sosial, maupun tuntutan fisik yang berada di luar kendali individu dan berisiko menimbulkan dampak negatif, sebagaimana dijelaskan oleh Nusran

(2019:72). Dalam menghadapi tekanan kerja tersebut, kapasitas adaptasi individu dipengaruhi oleh berbagai faktor personal, antara lain efikasi diri, dukungan sosial, kecerdasan emosional, serta motivasi kerja, sangat menentukan kemampuan menangani stres sambil mempertahankan kinerja. Kajian pada perawat menunjukkan beban kerja yang tidak proporsional meningkatkan stres kerja, menunjukkan ketidakmampuan adaptasi memperburuk kondisi psikologis (Darmawan et al., 2025; Muhajirin, 2024). Tanda stres kerja pada karyawan meliputi ketidaktepatan, emosi tidak stabil, dan ketegangan (Gusti Yuli Asih et al., n.d.), dengan indikator mencakup konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, dan tanggung jawab yang tidak seimbang (Komang, 2020). Sumber stres utama terdiri dari faktor lingkungan, yaitu ketidakpastian yang memengaruhi desain organisasi dan level stres karyawan; faktor organisasi, seperti tuntutan tugas, peran, dan interpersonal; serta faktor pribadi yang mencakup masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian individu (Griffin, 2017)

Dukungan Sosial

Peran dukungan sosial sebagai mekanisme penyangga stres tercermin dalam kemampuannya menjaga kesejahteraan mental serta meningkatkan kapasitas individu dalam menghadapi berbagai tekanan kehidupan. Selain itu, dukungan sosial juga berfungsi sebagai faktor protektif yang signifikan terhadap munculnya gangguan psikologis maupun penurunan kondisi kesehatan fisik, sebagaimana dikemukakan oleh Wulanndari (2025). Empat dimensi kunci yang membentuk kerangka dukungan sosial terdiri dari aspek emosional, aspek instrumental (bantuan nyata), pemberian informasi, serta dukungan penilaian atau penghargaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada pandangan holistik individu mengenai pekerjaannya, yang merefleksikan seberapa jauh kebutuhan dan keinginan karyawan merasa senang atau tidak senang dengan pekerjaannya (Robbins, S.P., 2004). Sikap ini merepresentasikan spektrum perasaan subjektif, baik yang bersifat menguntungkan maupun tidak, terhadap beragam aspek profesional. Hal ini mencakup karakteristik beban kerja, stabilitas lingkungan fisik, kualitas hubungan interpersonal dengan pimpinan serta kolega, hingga sistem remunerasi yang diperoleh. Tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan bahwa individu menyukai pekerjaannya, sedangkan tingkat rendah menandakan ketidakpuasan atau kekecewaan. Robbins (2004) menekankan bahwa tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh sejumlah determinan krusial, yang meliputi karakter pekerjaan itu sendiri, besaran gaji atau upah, peluang untuk promosi, kualitas supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan

Yanti dan Yuliza (2023) mengidentifikasi adanya korelasi yang bermakna antara intensitas stres kerja dengan tingkat produktivitas karyawan pada lini produksi, di mana peningkatan stres berimplikasi pada penurunan produktivitas akibat terganggunya fokus, konsentrasi, dan keseimbangan emosional individu. Berdasarkan temuan ini, penelitian merumuskan hipotesis bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja, sehingga semakin tinggi kemampuan kecerdasan emosional seseorang, semakin rendah tingkat stres yang dialami. Hipotesis ini kemudian dijadikan dasar dalam kerangka penelitian selanjutnya.

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z di Surakarta.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Syamsiyah (2025), dukungan sosial di tempat kerja berperan penting dalam mendorong motivasi dan produktivitas karyawan melalui pengupayaan atmosfer kerja yang suportif mengurangi tekanan atau stres, serta memperlerat hubungan antar rekan kerja. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan produktivitas kerja, sehingga peningkatan tingkat dukungan sosial diharapkan sejalan dengan peningkatan produktivitas karyawan.

H2 : Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z di Surakarta.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan

Zefanya (2025) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas karyawan, karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi umumnya memanasifestasikan etos kerja yang superior, komitmen organisasi yang mendalam, serta ambisi untuk memberikan kontribusi kinerja pada level yang paling maksimal. Berdasarkan hal ini, penelitian merumuskan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, sehingga peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas diharapkan sejalan dengan peningkatan produktivitas yang dicapai.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z di Surakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan bersifat kuantitatif dengan landasan filsafat positivisme, menekankan pada pengumpulan data berbentuk angka serta penerapan analisis statistik ini ditujukan untuk melakukan verifikasi empiris terhadap hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2018). Populasi terdiri dari karyawan Generasi Z di Surakarta tahun 2024, berusia 12–27 tahun (BPS;

William H. Frey), dengan sampel 55 responden diambil melalui purposive sampling berdomisili di Surakarta dan aktif bekerja (Sugiyono, 2018). Data primer dijarah melalui instrumen kuesioner terstruktur, di mana setiap butir pernyataan disusun menggunakan format skala Likert lima poin, bertujuan untuk menilai sikap, persepsi, serta pandangan responden terhadap variabel yang diteliti (Tubagus Sendy Permana, Nur Achmad, & Rini Kuswati, 2024; Sholeh, 2021). Variabel meliputi Stres Kerja (X_1), ketegangan fisik dan psikologis akibat tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, diukur melalui faktor individu, organisasi, lingkungan, perbedaan individual, dan tuntutan peran (Mukti1 & Monica Septiani2, 2025); Dukungan Sosial (X_2), penyangga stres yang meningkatkan kesehatan mental dengan indikator emosional, penghargaan, informasional, dan instrumental (Wulanndari, 2025); Ukuran kepuasan kerja mencakup persepsi individu terhadap beban tugas, tingkat gaji, jenjang promosi, efektivitas atasan, serta dukungan dari rekan kerja (Griffin, 2017), sedangkan produktivitas karyawan (Y) menggambarkan perbandingan output dan input organisasi, diindikasikan melalui kemampuan, hasil kerja, pengembangan diri, kemandirian, dan efisiensi (Enjelika & Rahayu, 2025). Validitas instrumen diuji dengan kriteria r hitung $>$ r tabel (Komang Ayu Novita Sari, 2015; Rosita, Hidayat, & Yuliani, 2021), sedangkan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha $>$ 0,60 (Sugiyono, 2018). Pemenuhan asumsi klasik mencakup uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. $>$ 0,05), multikolinearitas toleransi $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10, serta heteroskedastisitas Spearman-Rho ($p >$ 0,05) (Syauqoti & Ghozali, 2018). Guna membedah hubungan antarvariabel, digunakan model regresi linier berganda yang memosisikan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh stres kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja, dengan uji F dan t untuk signifikansi simultan dan parsial pada $\alpha = 0,05$ (Syauqoti & Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek dan Penelitian

Penelitian ini dikembangkan dengan mengadopsi metode penelitian kuantitatif yang menekankan pemanfaatan analisis statistik berbasis data numerik untuk menguji keterkaitan antara kecerdasan emosional, kapasitas adaptasi, serta motivasi kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan Generasi Z di Surakarta. Data empiris diperoleh melalui distribusi instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang ditujukan kepada para responden Generasi Z yang bekerja pada beragam sektor industri di wilayah Surakarta. Penentuan responden dilakukan dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria usia Generasi Z, status sebagai karyawan aktif, dan lokasi tempat kerja di Surakarta, sehingga diperoleh sebanyak 55 responden yang memenuhi kualifikasi sebagai sampel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (2025)

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia	17-23 th	42	76,4
	24-27 th	13	23,6

Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	74,5
	Perempuan	14	25,5
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	42	76,4
	Diploma (D1,D2,D3)	5	9,1
	S1	8	14,5
	S2	0	0
Lama Bekerja	< 1 th	11	20
	1-2 th	32	58,2
	3-5 th	12	21,8
Status Pegawai	Pegawai Tetap	5	9,1
	Pegawai Tidak Tetap	32	58,2
	Lainnya	18	32,7
	Total Responden	55	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Mayoritas responden berada pada rentang usia 17–23 tahun (76,4%) dan didominasi oleh laki-laki (74,5%), dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK (76,4%). Mayoritas memiliki pengalaman bekerja antara satu hingga dua tahun (58,2%) dan status sebagai pegawai tidak tetap (58,2%). Distribusi ini mencerminkan karakteristik karyawan Generasi Z di Surakarta yang menjadi sampel penelitian, menunjukkan dominasi kelompok muda dengan pengalaman kerja relatif singkat dan posisi kerja yang fleksibel atau tidak tetap, yang relevan dalam konteks analisis pengaruh kecerdasan emosional, kemampuan adaptasi, dan motivasi kerja terhadap tingkat stres kerja.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
SK	55	10.00	25.00	20.9455	3.13533
DS	55	8.00	20.00	17.1636	2.35516
KK	55	14.00	25.00	21.0909	2.69618
PK	55	10.00	25.00	21.3818	2.75876

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Analisis memperlihatkan jika variabel stres kerja mendapatkan skor rata-rata 20,95 (rentang 10–25) dengan deviasi standar 3,13, mengindikasikan tingkat stres cukup tinggi dan variasi pengalaman individu akibat perbedaan beban kerja, kondisi tempat kerja, dan kapasitas menangani tekanan, sehingga stres kerja menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kesehatan psikologis dan kinerja. Dukungan sosial memiliki skor rata-rata 17,16 (rentang 8–20) dengan deviasi standar 2,36, menunjukkan persepsi konsisten bahwa atasan dan rekan kerja kooperatif,

membantu, dan peduli, berpotensi berfungsi sebagai penyangga terhadap dampak stres pekerjaan. Kepuasan kerja dicatat dengan skor rata-rata 21,09 (14–25) dan deviasi standar 2,69, memperlihatkan bahwa mayoritas responden puas dengan tugas, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan prospek pertumbuhan, meskipun beberapa melaporkan penurunan kepuasan akibat karakteristik pekerjaan dan ekspektasi individu yang berbeda. Produktivitas kerja tercatat tinggi dengan rata-rata 21,38 (10–25) dan deviasi standar 2,75, menunjukkan kemampuan bekerja mandiri, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memenuhi persyaratan organisasi, sementara variasi individu dipengaruhi oleh tingkat stres, dukungan sosial, motivasi, dan kepuasan kerja.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,2656	0,835	Valid
	X1.2	0,2656	0,842	Valid
	X1.3	0,2656	0,600	Valid
	X1.4	0,2656	0,867	Valid
	X1.5	0,2656	0,859	Valid
Dukungan Sosial	X2.1	0,2656	0,763	Valid
	X2.2	0,2656	0,811	Valid
	X2.3	0,2656	0,747	Valid
	X2.4	0,2656	0,733	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,2656	0,789	Valid
	X3.2	0,2656	0,752	Valid
	X3.3	0,2656	0,838	Valid
	X4.4	0,2656	0,781	Valid
	X4.5	0,2656	0,500	Valid
Produktivitas	Y1.1	0,2656	0,719	Valid
	Y1.2	0,2656	0,777	Valid
	Y1.3	0,2656	0,776	Valid
	Y1.4	0,2656	0,795	Valid
	Y1.5	0,2656	0,746	Valid

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Merujuk pada temuan uji validitas yang terangkum dalam Tabel 4, setiap butir pernyataan untuk seluruh variabel penelitian—mencakup Stres Kerja, Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, serta Produktivitas Kerja—mencatatkan nilai r hitung yang berada di atas ambang batas r tabel (0,2656). Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa seluruh indikator yang digunakan valid dan memiliki konsistensi yang kuat terhadap konstruk masing-masing variabel., sehingga dapat dikategorikan sebagai valid. Untuk variabel Stres Kerja, nilai r hitung berada dalam kisaran 0,600–0,867, sedangkan Dukungan Sosial tercatat antara 0,733–0,811. Variabel Kepuasan Kerja

memiliki nilai r hitung 0,500–0,838, dan Produktivitas Kerja berada pada rentang 0,719–0,795. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid dan layak dijadikan alat ukur penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
Stres Kerja X1	0,804	0,600	Reliabel
Dukungan Sosial X2	0,762	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja X3	0,793	0,600	Reliabel
Produktivitas Y1	0,820	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Output uji reliabilitas yang tersaji pada Tabel 4 mengindikasikan bahwa semua variabel yang dikaji menunjukkan keselarasan internal yang kuat, terbukti dari nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang minimal 0,600. Secara spesifik, nilai Cronbach's Alpha untuk produktivitas kerja tercatat sebesar 0,820, kepuasan kerja 0,793, dukungan sosial 0,762, dan stres kerja 0,804, sehingga seluruh instrumen penelitian dapat dikonfirmasi reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengukuran yang sah. Angka-angka ini menunjukkan bahwa setiap variabel diukur secara konsisten dan reliabel oleh alat ukur tersebut. Dengan demikian, setiap butir pernyataan dapat digunakan pada tahap selanjutnya dari penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas yang dilakukan berdasarkan prinsip Central Limit Theorem (CLT) mengkonfirmasi jika distribusi data penelitian ini dapat diasumsikan mendekati normal, mengingat jumlah observasi yang digunakan melebihi 30 (Sumber: Data Primer yang diolah, 2025). Menurut CLT, rata-rata sampel berukuran cukup besar akan cenderung mengikuti distribusi normal, walaupun data populasi aslinya tidak sepenuhnya normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam analisis dapat diabaikan tanpa mengurangi validitas pengujian statistik selanjutnya, sehingga model analisis tetap memenuhi kriteria distribusi yang diperlukan dan hasilnya dapat ditafsirkan secara andal.

Pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance untuk Stres Kerja (SK) 0,487, Dukungan Sosial (DS) 0,343, dan Kepuasan Kerja (KK) 0,557, dengan VIF masing-masing 2,054, 2,912, dan 1,797, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas (Sumber: Data Primer yang diolah, 2025). Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05 untuk SK (0,361), DS (0,720), dan KK (0,100), menandakan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Seluruh variabel independen memenuhi kriteria asumsi klasik dan pantas guna dianalisis lebih lanjut.

Uji F

Tabel 5. Hasil pengujian Uji

Model	F	Sig.
Regression	25,366	<0,001
Residual		
Total		

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Hasil uji simultan (Uji F) dalam Tabel 5 menunjukkan angka 25,366, yang lebih besar dibandingkan nilai kritis F tabel senilai 2,786. Perbandingan statistik tersebut mengindikasikan penolakan H0 dan diterimanya Ha. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen yang terdiri dari Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki dampak signifikan dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja karyawan

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier

		Unstanddardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error
1	(Constant)	4,649	2,118
	SK	-0,136	0,112
	DS	0,382	0,177
	KK	0,617	0,122

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Hasil uji tabel 6 ini menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$PK = 4,649 + (-0,136SK) + 0,382DS + 0,617KK + e$$

Output analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,649, yang berarti produktivitas kerja (PK) berada pada level positif 4,649 ketika semua variabel independen stres kerja (SK), dukungan sosial (DS), dan kepuasan kerja (KK) nol, menandakan produktivitas awal tanpa pengaruh faktor-faktor tersebut. Stres kerja memiliki koefisien regresi -0,136, menunjukkan pengaruh negatif terhadap produktivitas; Kenaikan satu unit stres kerja menyebabkan produktivitas menurun sebesar 0,136 poin. Dukungan sosial memiliki koefisien 0,382, menunjukkan pengaruh positif, sehingga peningkatan satu unit dukungan sosial meningkatkan produktivitas 0,382 poin. Kepuasan kerja memberikan pengaruh paling signifikan dengan koefisien 0,617, memperlihatkan jika setiap kenaikan satu unit kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,617 poin, menjadikannya faktor paling dominan dalam model ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.774	0.599	0.575	1.79823

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 7, diperoleh nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,599. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 59,9% fluktuasi dalam variabel Produktivitas Kerja mampu didefinisikan secara komprehensif oleh variabel Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja. Adapun proporsi sebesar 40,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model estimasi ini. Angka tersebut mencerminkan bahwa model penelitian memiliki kapasitas eksplanatori yang cukup signifikan dalam memotret variabilitas kinerja karyawan

Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Constant	2,194		0.033	
SK	-1,216	-2,00665	0.230	H1 Ditolak
DS	2,157	2,00665	0.036	H2 Diterima
KK	5,073	2,00665	0.001	H3 Diterima

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Temuan penelitian yang tersaji dalam Tabel 8 mengonfirmasi bahwa variabel Stres Kerja (SK) gagal memberikan dampak nyata terhadap performa produktivitas kerja. Melalui perolehan nilai signifikansi sebesar 0,230 yang melampaui ambang batas 0,05, serta besaran t hitung (-1,216) yang tidak lebih ekstrem dari t tabel (-2,00665), sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan tidak teruji. Sebaliknya, variabel Dukungan Sosial (DS) menunjukkan kontribusi positif secara signifikan $0,036 < 0,05$ t hitung $2,157 > 2,00665$, yang berarti H2 didukung secara empiris. Selaras dengan itu, Kepuasan Kerja (KK) terbukti menjadi determinan penting bagi efektivitas kerja dengan perolehan angka signifikansi 0,001 dan t hitung 5,073, yang jauh melampaui standar tabelaris, sehingga H3 secara resmi diterima.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Analisis uji-t memperlihatkan jika variabel Stres Kerja (SK) memperoleh t hitung sebesar -1,216, yang lebih tinggi daripada t tabel -2,00665, dengan nilai signifikansi 0,230 yang melampaui batas 0,05. Hasil ini menegaskan jika hipotesis H1 tidak terbukti, sehingga pengaruh stres kerja terhadap produktivitas tergolong kecil. Tingkat stres yang dialami responden dinilai masih berada pada ambang yang dapat dikelola, sehingga tekanan atau beban kerja tidak menurunkan kinerja secara signifikan. Faktor pendukung seperti lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan strategi koping yang efektif diduga berperan dalam meredam dampak negatif stres terhadap produktivitas. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja moderat tidak selalu menurunkan kinerja, namun berbeda dengan hasil penelitian Shintia Rahma Santoso (n.d.), Herdi Arya Dwi Permana, Bayu Surya Parwita, dan Dwi Puspitawati (2021), serta Aswar et al. (2021) yang melaporkan adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap

produktivitas.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Dukungan Sosial (DS) menunjukkan nilai signifikansi 0,036, lebih kecil dari 0,05, dan t hitung sebesar 2,157, lebih tinggi dari t tabel 2,00665, sehingga H2 diterima, yang berarti dukungan sosial secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja. Karyawan menunjukkan produktivitas lebih tinggi ketika memperoleh dukungan dari atasan dan rekan kerja, karena dukungan sosial meningkatkan rasa stabilitas, motivasi, dan mengurangi stres terkait pekerjaan, memungkinkan mereka bekerja lebih efektif. Hal ini konsisten dengan gagasan yang menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai faktor utama dalam meningkatkan moral serta produktivitas tenaga kerja, sesuai hasil penelitian Marliana, Nurmadhani Fitri Suyuthi (2024) serta penelitian sebelumnya oleh Maria Herliana (2021), Marliana, Nurmadhani Fitri Suyuthi (2024), dan Safitri (2024) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja..

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Kepuasan Kerja (KJ) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,073, jauh melebihi t tabel 2,00665, dengan signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari 0,05, sehingga H3 diterima, menegaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kebahagiaan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan karyawan menjadi salah satu penentu utama produktivitas, karena pekerja cenderung menghasilkan kinerja terbaik ketika merasa puas dengan tugas, lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan profesional mereka. Sikap positif terhadap pekerjaan tercipta dari kepuasan kerja, memberikan dampak langsung pada kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan jika kebahagiaan kerja merupakan prediktor signifikan produktivitas, serta konsisten dengan temuan Wibowo dan Ahmadi (2024), Susanto (2019), dan Ibnu et al. (2021) yang memperlihatkan jika stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil pengujian pada Tabel 8 mengkonfirmasi jika nilai Fhitung sebesar 25,366 lebih besar dibanding Ftabel ($25,366 > 2,786$), Hasil analisis statistik mengkonfirmasi penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang menegaskan bahwa Stres Kerja, Dukungan Sosial, serta Kepuasan Kerja secara kolektif memiliki dampak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini memberikan validasi empiris yang selaras dengan studi Suhartini, Gunawan, dan Falah (2025), yang juga menekankan krusialnya sinergi ketiga faktor tersebut dalam mengoptimalkan performa tenaga kerja

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Temuan studi ini turut memperkaya basis empiris yang mendukung evolusi teoretis dalam disiplin Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan fokus pada kebiasaan kerja Generasi Z, memperdalam pemahaman mengenai pengaruh dukungan sosial dan kebahagiaan kerja terhadap produktivitas kaum muda di era digital. Temuan menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan tidak berdampak signifikan, mengindikasikan jika kaitan antara stres dan produktivitas bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh fleksibilitas serta dukungan organisasi. Kondisi ini membuka peluang penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi karakteristik moderasi seperti kecerdasan emosional, keterlibatan kerja, dan ketahanan.

Implikasi Praktis

Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial di tempat kerja, termasuk komunikasi konstruktif, kerja tim, dan perhatian dari atasan, berpotensi meningkatkan produktivitas Generasi Z di Surakarta. Perusahaan dapat mendorong kebahagiaan kerja melalui insentif, jalur karier yang jelas, lingkungan kerja yang ramah, serta budaya kerja yang inklusif dan menghargai rasa syukur. Meskipun stres tidak menimbulkan dampak signifikan dalam penelitian ini, pengelolaan stres tetap penting melalui manajemen beban kerja, program kesehatan mental, dan penyesuaian tuntutan pekerjaan untuk mencegah potensi masalah di masa depan.

Implikasi penelitian selanjutnya

Temuan studi ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang mengeksplorasi aspek psikologis produktivitas lain, termasuk motivasi kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, dan komitmen organisasi, sekaligus memberikan gambaran lebih menyeluruh mengenai perilaku kerja Generasi Z di berbagai sektor industri; studi di masa depan dianjurkan menerapkan pendekatan metode campuran atau memperluas ukuran sampel untuk meningkatkan validitas dan generalisasi hasil.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil yang diperoleh dari studi yang mengkaji “Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z di Surakarta” mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai signifikansi $0,230 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami responden masih dalam batas wajar dan tidak menurunkan kinerja secara nyata. Sebaliknya, dukungan sosial terbukti mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas (signifikansi $0,036$; uji-t $2,157$), di mana dukungan dari atasan, rekan kerja, serta lingkungan kerja secara efektif mendorong motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z. Kepuasan kerja merupakan faktor paling menentukan produktivitas dengan nilai signifikansi $0,001$ dan uji-t $5,073$, menunjukkan pekerja yang puas dengan posisi, gaji,

rekan kerja, dan prospek pertumbuhan berkinerja optimal. Ketiga variabel independen secara simultan memiliki kapasitas untuk mendefinisikan sebesar 59,9% variasi produktivitas (Adjusted R² 0,599), sedangkan 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian memiliki keterbatasan berupa ukuran sampel kecil (55 responden), purposive sampling yang berpotensi menimbulkan bias, data yang bersumber dari laporan diri, serta fokus hanya pada tiga variabel dan survei cross-sectional sehingga tidak menggambarkan dinamika jangka panjang atau disparitas industri. Saran untuk penelitian selanjutnya mencakup penggunaan sampel lebih besar dan metode pengambilan sampel yang beragam, memasukkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau budaya kerja, serta mempertimbangkan metodologi campuran dan diferensiasi sektor industri untuk memperoleh temuan lebih komprehensif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, Ralph. 2016. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Indofood Sukses Makmur Tbk Di Makassar." 5: 1–23.
- Aswar, A A, E Susanto, and N Nurwahyuni. 2021. "Pengaruh Tekanan Waktu Dan Konflik Peran Terhadap Kualitas Audit Pada Auditor Di Inspektorat Selayar." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 4(2): 18–29. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/paradoks/article/view/536>.
- Darmawan, Surya, Ahmad Azmy, Ahmad Badawy Saluy, and Didin Hikmah Perkasa. 2025. "Sinkronisasi Kehidupan Dan Pekerjaan : Studi Literatur Tentang Keterlibatan Karyawan Dan Work Life Balance." 4(5): 1003–9.
- Griffin, Rick W. 2017. *Primera edición Comportamiento Organizacional*.
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si., and Psikolog Prof. Hardani Widhiastuti, MM, Psikolog Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si.stres kerja.
- Herdi Arya Dwi Permana, I Made, Gde Bayu Surya Parwita, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar." *Jurnal Emas* 2(1): 51–70.
- Ibnu, Universitas, Sina Uis, Jalan Teuku Umar, Lubuk Baja, Kota Batam-indonesia Telp, and Damkar Pemko Batam. 2021. "Universitas Ibnu Sina (Uis)." *Jurnal Jumka* 1(1): 49–58.
- Komang Ayu Novita Sari, Luh Komang Sudjarni. 2015. "Pengaruh Likuiditas, Leverage, Pertumbuhan Perusahaan, dan Profitabilitas terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Manufaktur di BEI Komang." 4(10): 3346–74.
- Komang, I., B. 2020. 5 Suparyanto dan Rosad (2015 Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM.
- Lubis, Elida Fitri Khairuna. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Aparatur Pemerintah Kabupaten Langkat." : 1–121.
- Maria Herliana. 2021. "Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat IGD pada (RSUD Dr. T.C. Hillers Maumere)." 32(3): 167–86.

- Marliana, Nurmadhani Fitri Suyuthi, St. Rukaiyah. 2024. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara Marliana Marliana Nurmadhani Fitri Suyuthi Kondisi Yang Ada Di Organisasi Perangkat Da." 3(1).
- Muhajirin, Fahmi Abu Rizal. 2024. "Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja pada Perawat Program Studi Magister Administrasi Kesehatan , Universitas Qamarul Huda pendahuluan Perawat Merupakan Salah Satu Profesi Kesehatan Yang Memiliki Peran Vital Dalam Sistem Pelayanan Kesehatan . Tugas Utama." Bioscientist: Jurnal Ilmiah Biologi E-ISSN 2654-4571; P-ISSN 2338-5006 Volume 12, Issue 2, December 2024; Page, 1853-1860 12(2): 1853–60.
- Mukti1), Citra Lutfia, and Monica Septiani2). 2025. "Pengaruh Pengelolaan Perubahan Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung (Studi Pada Emersia Hotel & Resort) Universitas Teknokrat Indonesia Jambura Economic Education Journal Volume 7 No . 4 October 2025 Citra Lutfia Mukti , Moni." : 1187–1212.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani. 2021. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial." fokus (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan) 4(4): 279. doi:10.22460/fokus.v4i4.7413.
- Safitri. 2024. "Burnout." (February): 4–6.
- Shintia Rahma Santoso?, Febrian Eko Saputra2. "Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami) Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja"
- Sholeh, Ahmad. 2021. "Kontribusi Profesionalisme Guru Kelas Dan Minat Baca Siswa Dalam Meningkatkan Prestasi Hasil Pembelajaran Tematik Integratif." Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan 3(3): 777–84. doi:10.31004/edukatif.v3i3.425.
- Sutrisno1, Denok Sunarsi2. 2025. "The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance." Journal of Investment Development, Economics and Accounting 1(3): 304–12. doi:10.70001/jidea.v1i3.280.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Titin, Indra Gunawan, and Miftahul Falah. 2025. "Analisis Dampak Employee Well-Being Terhadap Produktivitas Kerja: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Holistik." Jurnal Ekonomi Utama 4(1): 1–9. doi:10.55903/juria.v4i1.224.
- Susanto, Wowo. 2019. "Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." Dk 53(9): 1689–99.
- Syamsiyah, Nur. 2025. "Hybrid Coworking Spaces for Remote Workers: The Role of Cafés and Discord Channels as a Unified Community Hub." Jurnal Sosiologi Dialektika 20(1): 1–12. doi:10.20473/jisd.v20i1.2025.1-12.
- Syauqoti, Roifatuz, and Mohammad Ghozali. 2018. "A." Iqtishoduna: 15–30. doi:10.18860/iq.v0i0.4820.
- Tubagus Sendy Permana, Nur Achmad, and Rini Kuswati. 2024. "Pengaruh Gender

- Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mie Gacoan Surakarta.” *Journal of Social and Economics Research* 5(2): 1679–91. doi:10.54783/jser.v5i2.267.
- Tumaruddin, Wa Ode Fiana, Nani Restati Siregar, and Citra Marhan. 2023. “Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Pada Karyawan.” *Jurnal Sublimapsi* 4(2): 228. doi:10.36709/sublimapsi.v4i2.29057.
- Wibowo, Septian Wahyu, and Mirzam Arqy Ahmadi. 2024. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z.” *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2(1): 1–13.
- Wulanndari, Maria Meyliana. 2025. “Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Gemilang Sukses Plasindo.” *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 4(1): 1–6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>.
- Yanti, Meyi, and Wilda Tri Yuliza. 2023. “Determinan Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Bagian Produksi Determinants of Factors Related to the Work Productivity of the Production Section.” 9(1): 199–204.
- Zefanya Imanuel Tambingon^{1*}, Rhoma Iskandar², Joni Tesmanto³. 2025. “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) mengenai Waktu Kerja 5 Hari terhadap Dampak Kualitas Tenaga Kerja di CV Mitra Cerdas Indonesia Zefanya.” 5(September): 381–95.