
PENGARUH JOB DEMAND TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA PT XYZ INDONESIA

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

NUR RIZKIA PUTRI

21120036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI
2025**



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Jum'at, 15 Agustus 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Fa'uzobihi. S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0403128806

Wanda Ilham S.Kom, M.Kom.
NIDN : 0426069401

Mengetahui,

Ketua Program Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN : 0411129003



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Skripsi ini telah disetujui untuk diuji

Disetujui pada:

Jumat, 15 Agustus 2025

Pembimbing I

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0403128806

Pembimbing II

Wanda Ilham, S.kom., M.Kom.
NIDN : 0426069401

Mengetahui,

Ketua Program Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN : 0411129003



LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Jumat, 15 Agustus 2025

Pembimbing I

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0403128806

Pembimbing II

Wanda Ilham, S.kom., M.Kom.
NIDN : 0426069401

Mengetahui

Ketua

Program Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN : 0411129003

Dekan

Fakultas Bisnis dan Teknologi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0403128806



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Skripsi ini telah dipublikasikan di jurnal
Pada Hari jum'at, Tanggal 15 Agustus 2025

DOSEN PEMBIMBING

Nama / NIDN	Jabatan	Tanda Tangan
Siti Nuridah, S.E., M.Ak. NIDN: 0411129003	Ketua Jurusan Bisnis	
Fa'uzobihi, S.P.d., M.Pd. NIDN: 0403128806	Pembimbing 1	
Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom. NIDN: 0426069401	Pembimbing 2	

Mengetahui,
Fakultas Bisnis dan Teknologi
Universitas Pertiwi

Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Dekan



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Skripsi ini telah disetujui untuk diuji

Disetujui pada:

Jumat, 15 Agustus 2025

Pembimbing I

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0403128806

Pembimbing II

Wanda Ilham, S.kom., M.Kom.
NIDN : 0426069401

Mengetahui,

Ketua Program Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN : 0411129003






LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Skripsi ini telah dipublikasikan di jurnal
Pada Hari jum'at, Tanggal 15 Agustus 2025

DOSEN PEMBIMBING

Nama / NIDN	Jabatan	Tanda Tangan
Siti Nuridah, S.E., M.Ak. NIDN: 0411129003	Ketua Jurusan Bisnis	
Fa'uzobihi, S.P.d., M.Pd. NIDN: 0403128806	Pembimbing 1	
Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom. NIDN: 0426069401	Pembimbing 2	

Mengetahui,
Fakultas Bisnis dan Teknologi
Universitas Pertiwi



Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Dekan

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di

Karawang, 15 Agustus 2025



Nur Rizkia Putri

ABSTRAK

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia
Pembimbing I : Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Pembimbing II : Wanda Ilham S.Kom, M.Kom

Dalam persaingan ketat industri manufaktur, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal agar target kinerja dapat tercapai. Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja tersebut adalah *job demand* atau tuntutan pekerjaan. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), tuntutan pekerjaan mencakup beban kerja, tekanan waktu, serta tuntutan peran. Apabila tuntutan ini tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya yang memadai, maka kinerja berisiko menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT XYZ Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 210 karyawan dan ditentukan jumlah sampel sebanyak 140 orang menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Penelitian menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui serangkaian uji, seperti validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, serta regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor *job demand* berada pada kategori tinggi yaitu 72,22, dan kinerja karyawan juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 71,71. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($< 0,05$), t hitung sebesar 5,566 ($> t$ tabel 1,977), serta koefisien regresi 0,610 menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin besar tuntutan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula dorongan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal, selama beban tersebut masih dalam batas yang wajar. Temuan ini menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menyeimbangkan beban kerja guna meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan kondisi psikologis maupun fisik karyawan.

Kata Kunci: *Job Demand*, Kinerja Karyawan, Generasi Z, PT XYZ Indonesia

ABSTRACT

Name : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program : Management
Title : *The Influence of Job Demand On The Performance of Generation Z Employees At PT XYZ Indonesia*
Supervisor I : Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Supervisor II : Wanda Ilham S.Kom, M.Kom

In the intense competition of the manufacturing industry, companies are required to manage human resources optimally in order to achieve performance targets. One of the aspects that influences performance is job demand. Based on the Job Demands-Resources (JD-R) theory, job demands include workload, time pressure, and role demands. If these demands are not balanced with sufficient resources, employee performance is at risk of declining. This study aims to analyze the effect of job demand on the performance of Generation Z employees at PT XYZ Indonesia. The study population consisted of 210 employees, and the sample was determined to be 140 people using Slovin's formula with a 5% margin of error. The research employed a quantitative approach with descriptive and associative methods. The collected data were analyzed using SPSS version 25 through a series of tests, including validity, reliability, descriptive analysis, and simple linear regression. The results of the analysis show that the average job demand score falls into the high category, at 72.22, and employee performance is also categorized as high, with an average score of 71.71. The obtained significance value of 0.000 (< 0.05), t -value of 5.566 ($> t$ -table 1.977), and regression coefficient of 0.610 indicate that job demand has a positive and significant effect on performance. In other words, the greater the job demands perceived by employees, the stronger their drive to deliver optimal performance, as long as the workload remains within reasonable limits. These findings serve as valuable input for companies to balance workload in order to enhance productivity without compromising employees' psychological and physical well-being.

Keywords: *Job Demand, Employee Performance, Generation Z, PT XYZ Indonesia*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa’uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi
4. Siti Nuridah, S.E, M.Ak, Selaku Ketua Jurusan Bisnis Universitas Pertiwi
5. Fa’uzobihi, S.Pd, M.Pd , selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Wanda Ilham, S.Kom, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
7. Almarhum/Almarhumah Orang Tua Tercinta, atas kasih sayang, pengorbanan, dan doa yang tak pernah putus semasa hidupnya. Semangat dan nilai hidup yang diajarkan akan selalu menjadi bekal bagi penulis. Semoga beliau mendapat tempat terbaik di sisi Allah SWT.
8. Kakak-kakak saya Eka Rahmawati dan Arif Faturohim dan seluruh anggota keluarga tercinta, atas dukungan moral, perhatian, serta doa yang selalu menguatkan dalam setiap proses yang saya jalani. Terima kasih telah menjadi tempat pulang dan penyemangat di tengah segala kesibukan dan tekanan yang saya hadapi selama menyelesaikan skripsi ini.
9. Api dan Aiko, dua kucing kesayangan saya yang tanpa sadar selalu menemani hari-hari penuh tekanan dan kelelahan. Terima kasih atas kehadiran kalian yang

membawa ketenangan, senyuman, dan semangat tersendiri di tengah proses penulisan skripsi ini.

10. Sahabatku, Sindi Istidah, meski jarak memisahkan kita dalam banyak fase perjuangan ini, terima kasih karena selalu hadir lewat pesan, doa, dan perhatian yang tidak pernah putus. Dalam kesendirian menulis dan melewati tekanan, kehadiranmu walau tak secara fisik selalu memberi ketenangan dan kekuatan. Terima kasih sudah menjadi rumah yang jauh, tapi selalu terasa dekat.
11. Bapak Rio dan Bapak Andri, selaku leader di PT XYZ Indonesia, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, izin, dan arahan yang telah diberikan selama proses pengumpulan data. Dukungan dan kerja sama Bapak sangat membantu kelancaran penelitian ini dan menjadi bagian penting dalam penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh member NCT, yang karyanya selalu hadir di sela-sela perjuangan saya, terima kasih atas musik, energi, dan kenyamanan yang kalian berikan dari jauh. Khususnya untuk : Lee Taeyong, Johnny Suh, Nakamoto Yuta, Kim Doyoung, Jeong Jaehyun, Dong Sicheng (Winwin), Kim Jungwoo, Mark Lee, Lee Donghyuck (Haechan), Qian Kun, Chittaphon Leechaiyapornkul (Ten), Xiao Dejun (Xiaojun), Wong Kunhang (Hendery), Liu Yangyang, Huang Renjun, Lee Jen0, Na Jaemin, Zhong Chenle, Park Jisung, Oh Si-on, Maeda Riku, Tokuno Yushi, Kim Daeyoung (Jaehee), Hirose Ryo, dan Fujinaga Sakuya. Di antara deadline, rasa lelah, dan overthinking, karya kalian adalah bentuk hiburan yang sederhana tapi berarti. Terima kasih karena tanpa sadar sudah menjadi teman seperjalanan skripsi ini.
13. Ilma Nurul Aulia S.H, Silvi Permatasari, Putri Ayu Lestri, Marshela Ananda, Khurul Ainaini Yusuf, Yunus Agustinus, Dermawan Pramana, Abdul Khoer Al Fadily, Intan Oktaviani, dan Yunaika Wardani, terima kasih telah menjadi bagian dari lingkaran yang selalu hadir di luar maupun di dalam urusan akademik. Kalian adalah teman cerita, tempat pulang, dan bagian penting yang membantu saya tetap waras selama menyusun skripsi ini. Dukungan kalian, baik lewat canda, obrolan ringan, maupun kehadiran yang tulus, sangat berarti dan tak akan saya lupakan.

14. Teman-teman angkatan 2021, terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan perjuangan yang kita lewati bersama sejak awal masa perkuliahan. Setiap tawa, diskusi, dan perjuangan tugas telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Kalian adalah bukti bahwa rasa lelah bisa terasa lebih ringan saat dijalani bersama.
15. Seluruh tim dan karyawan PT XYZ Indonesia, terima kasih atas waktu, kerja sama, dan bantuannya selama proses pengumpulan data. Dukungan dan keterbukaan dari rekan-rekan sekalian sangat membantu kelancaran penelitian ini, dan menjadi pengalaman berharga yang tidak akan saya lupakan.
16. Untuk jodohku yang telah tertulis di Lauh Mahfuz, meski kita belum dipertemukan, semoga langkah ini menjadi bagian dari perjalanan menuju kamu. Terima kasih karena doamu mungkin diam-diam telah sampai, bahkan sebelum kita saling mengenal. Semoga Allah mempertemukan kita di waktu terbaik dan dalam keadaan yang saling siap.
17. Untuk diriku sendiri, terima kasih telah tetap melangkah meskipun berkali-kali ingin berhenti. Terima kasih sudah tetap membuka laptop saat lelah, tetap membaca ketika pikiran berat, dan tetap mencoba walau sering ragu. Kamu tahu ini tidak mudah, tapi kamu memilih untuk tidak menyerah. Terima kasih karena tidak berhenti percaya bahwa segala upaya, sekecil apa pun, tetap berarti. Semoga kamu bisa lebih mencintai diri sendiri seperti kamu mencintai tujuanmu.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
1.5.1. Manfaat Teoritis	5
1.5.2. Manfaat Praktis	6
1.6. Kebaruan Penelitian	6
1.7. Sistematika Penulisan Proposal	8
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1. Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Pengertian Job Demand.....	11
2.1.3. Indikator Job Demand	14
2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan	16

2.1.5.	Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.1.6.	Generasi Z dalam Dunia Kerja.....	19
2.1.7.	Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z ...	21
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	24
2.3.	Pengembangan Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		28
3.1.	Desain Penelitian	28
3.2.	Konteks Penelitian	29
3.3.	Waktu dan Tahapan Penelitian	31
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1.	Satuan Objek Penelitian	34
3.4.2.	Populasi dan Sampel	35
3.4.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.4.4.	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	37
3.5.	Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1.	Uji Instrumen	39
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5.3.	Metode Analisis Deskriptif	43
3.5.4.	Metode Analisis Kuantitatif.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		52
4.1.	Hasil Penelitian	52
4.1.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	52
4.1.2.	Profile Responden	54
4.1.3.	Analisis Deskriptif	56

4.1.4.	Uji Instrumen	69
4.1.5.	Uji Asumsi Klasik	74
4.1.6.	Analisis Kuantitatif	77
4.2.	Pembahasan.....	83
4.2.1.	Pembahasan Variabel X (<i>Job Demand</i>)	83
4.2.2.	Pembahasan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	83
4.2.3.	Pembahasan Pengaruh Job Demand terhadap Kinerja Karyawan .	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		86
5.1.	Kesimpulan	86
5.2.	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN A KUESIONER		95
A.1	Format Kuesioner	95
A.2	Data Kuesioner Responden	96
LAMPIRAN B STATISTIK		98
B.1	Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	98
B.2	Tes Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic	98
B.4	Tes Validitas	99
B.6	Tes Reliabilitas.....	100
B.7	Tes Regresi Linear	100
B.8	Tes Korelasi	101
B.9	Tes Determinasi	101
B.10	Tes Uji T	101
LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI.....		102
C.1.	Daftar Riwayat Hidup.....	102
C.2.	Lembar Bimbingan Dosen.....	104
C.3.	Lembar Pengesahan Submit Artikel.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Jumlah Karyawan Generasi Z di PT XYZ Indonesia Tahun 2022-2024	2
Tabel 1. 2. Rata-rata Target Bulanan dan Aktual Produksi Bulanan di Plant 1 PT XYZ Indonesia	3
Tabel 3. 1. Profil Responden Secara Keseluruhan	30
Tabel 3. 2. Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3. 3. Skala Likert yang Digunakan dalam Kuesioner Penelitian	33
Tabel 3. 4. Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3. 5. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	49
Tabel 4. 1. Jumlah Karyawan Generasi Z di PT XYZ Indonesia Tahun 2022-2024	52
Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 6. Distribusi Frekuensi dan Presentase Responden pada Job Demand PT XYZ Indonesia	57
Tabel 4. 7. Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah pada Item Kuesioner Variabel <i>Job Demand</i>	58
Tabel 4. 8. Ukuran Pemusatan Data	60
Tabel 4. 9. Ukuran Penyebaran Data	61
Tabel 4. 10. Distribusi Frekuensi dan Presentase Responden pada Kinerja Karyawan PT XYZ Indonesia	62
Tabel 4. 11. Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah pada Item Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 12. Ukuran Pemusatan Data	65
Tabel 4. 13. Ukuran Penyebaran Data	67
Tabel 4. 14. Hasil Uji Validitas Variabel X (Job Demand)	70
Tabel 4. 15. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	71
Tabel 4. 16. Hasil Uji Reabilitas Variabel X (<i>Job Demand</i>)	73

Tabel 4. 17. Hasil Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	74
Tabel 4. 18. Hasil Uji Normalitas Kolomogrov-Smirnov	75
Tabel 4. 19. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	77
Tabel 4. 20. Hasil Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)	79
Tabel 4. 21. Hasil Uji Korelasi	81
Tabel 4. 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran</i>	26
<i>Gambar 4. 1. Struktur Organisasi PT XYZ Indonesia</i>	53
<i>Gambar 4. 2. Grafik Scatterplot</i>	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan sektor manufaktur dalam ekonomi global memaksa bisnis untuk terus berubah dengan cepat agar dapat mempertahankan tingkat kinerja saat ini. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang tidak bisa diabaikan dalam hal ini. Manusia memiliki kemampuan untuk menggunakan strategi guna membantu bisnis mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini terkait dengan temuan (Pauji & Nurhasanah, 2022) yang menyatakan bahwa manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi karena kontribusi dan keterampilannya yang berdampak jangka panjang terhadap keberhasilan operasional bisnis.

Namun, tidak banyak tantangan dalam manajemen tenaga kerja. Salah satu perubahan signifikan adalah meningkatnya stres terkait pekerjaan yang sering mengakibatkan kelelahan fisik atau psikologis pada karyawan. Hal ini dikenal sebagai *job demand*, yang meliputi intensitas kerja yang tinggi, komitmen waktu, dan harapan manajemen yang tinggi. Jika tidak sejalan dengan lingkungan kerja dan struktur organisasi yang sehat, teknik ini dapat menghambat produktivitas karyawan. Tantangan ini menjadi lebih kompleks jika dibandingkan dengan karakteristik generasi muda, yang sekarang mulai mendominasi tempat kerja.

Menurut BPS (2020), generasi z yang dimulai pada tahun 1997 dan berakhir pada tahun 2012 merupakan generasi yang tumbuh seiring dengan kemajuan teknologi dan memiliki ciri khas budaya digital. Meskipun memiliki keunggulan dalam hal teknologi, generasi ini juga dikenal lebih sensitif terhadap tekanan kerja dan sangat peduli terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Menurut (Dominica & Wijono, 2022), kepatuhan dan praktik lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan generasi ini. Menurut (Junianingrum et al., 2024), elemen struktural seperti fleksibilitas jam kerja dan komunikasi yang efektif sangat penting.

Dalam konteks PT XYZ Indonesia, komposisi tenaga kerja generasi z terus tumbuh selama tiga tahun ke depan. Menurut data HR, mayoritas karyawan saat ini berasal dari generasi z, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1. Jumlah Karyawan Generasi Z di PT XYZ Indonesia Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Generasi Z	Presentase Generasi Z (%)
2022	300	150	50%
2023	320	180	56,25%
2024	350	210	60%

Sumber: HR PT XYZ Indonesia

Berdasarkan data di tabel 1.1, jumlah karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia terus bertambah tiap tahunnya. Pada penelitian ini, generasi z mencakup karyawan yang berusia antara 18 sampai 27 tahun.

Pada 2022, dari 300 karyawan, 150 di antaranya adalah generasi z. Angka ini naik menjadi 180 dari 320 karyawan pada 2023, lalu bertambah lagi menjadi 210 dari total 350 karyawan di 2024. Presentase generasi z juga ikut naik, dari sekitar 50% di 2022 menjadi 60% di 2024.

Peningkatan jumlah karyawan generasi z ini perlu jadi perhatian, karena mereka memiliki cara pandang serta kebutuhan dalam bekerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Selain lebih mahir dalam menggunakan teknologi, generasi ini juga cenderung lebih sensitif terhadap beban dan tekanan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami bagaimana tuntutan kerja dapat mempengaruhi kinerja sekaligus kesejahteraan mereka di tempat kerja (Gianto, G., & Sunanik, S. (2023).

Keadaan produksi menunjukkan adanya tingkat *job demand* yang tinggi. Karyawan dituntut untuk memiliki target produksi yang tinggi, penyelesaian yang tepat waktu, dan proses kerja yang efisien. Keadaan ini menunjukkan tingginya permintaan akan pekerjaan tekanan berlebih justru bisa berdampak negatif terhadap semangat kerja yang membuat mereka enggan bekerja. Menurut (Anandini, 2024), bahkan dengan lingkungan sosial dan profesional yang positif, tekanan yang

berlebihan berpotensi dapat meningkatkan kebahagiaan terkait pekerjaan, terutama bagi generasi muda. Namun, hal tersebut tetap dapat diterapkan secara fleksibel.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama dalam menilai efektivitas individu dalam menjalankan tugas. Kinerja yang optimal ditandai dengan penyelesaian tugas yang tepat waktu, hasil yang berkualitas, serta efisiensi kerja. Sebagai salah satu bentuk nyata dari beban kerja yang dialami karyawan, fenomena tekanan kerja di bagian produksi mulai terlihat jelas. Hal ini tampak dari peningkatan target produksi setiap tahun, sementara para pekerja harus tetap menjaga kualitas hasil kerja di tengah keterbatasan waktu dan sumber daya. Untuk memberikan gambaran mengenai situasi tersebut, berikut ditampilkan data perbandingan antara target bulanan dan aktual produksi bulanan di Plant 1 PT XYZ Indonesia.

Tabel 1. 2. Rata-rata Target Bulanan dan Aktual Produksi Bulanan di Plant 1 PT XYZ Indonesia

Tahun	Target Produksi per Bulan (unit)	Aktual Produksi per Bulan (unit)	Presentase Pencapaian (%)
2022	110.000	108.000	98.18%
2023	115.000	112.000	97.39%
2024	120.000	117.000	97.50%

Sumber Data PPIC PT XYZ Indonesia

Selama tiga tahun terakhir, Plant 1 di PT XYZ Indonesia terus menjalankan proses produksinya dengan target bulanan yang relatif stabil. Data dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa produksi aktual tiap bulan hampir selalu mendekati target yang telah ditetapkan, dengan perbedaan yang tidak terlalu besar.

Walaupun selisihnya kecil, hal ini menggambarkan bahwa para pekerja harus berusaha cukup keras agar hasil produksi tetap konsisten. Beban kerja seperti ini tentu menjadi salah satu tuntutan yang harus mereka hadapi setiap hari. Oleh sebab itu, penting untuk melihat lebih dalam bagaimana tingkat tekanan kerja ini memengaruhi kinerja karyawan, khususnya generasi z yang menjadi mayoritas di lini produksi tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi respon karyawan terhadap tugas yang berhubungan dengan pekerjaan adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Menurut (Fauzobihi et al., 2023), peningkatan produktivitas yang sulit hanya dapat terjadi apabila manajemen kerja yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung tidak diterapkan. Di sisi lain, rasa kepemimpinan dan komunikasi yang kuat juga cukup penting. Menurut (Fauzobihi et al., 2024), kepemimpinan yang mendukung memiliki dampak positif terhadap peningkatan hubungan interpersonal dan produktivitas kerja, terutama di kalangan generasi muda yang menekankan komunikasi dua arah dan perhatian pribadi dari atas.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, penting bagi perusahaan untuk memahami pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan generasi Z. Penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Job Demand terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT XYZ Indonesia” sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan strategi kerja yang lebih fleksibel, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja muda di lingkungan industri.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT XYZ Indonesia, banyak karyawan generasi z yang menghadapi berbagai tantangan terkait *job demand*, yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas beberapa permasalahan utama yang dapat dijadikan fokus kajian, antara lain :

1. Bagaimana *job demand* yang dirasakan oleh karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia?
2. Bagaimana tingkat kondisi kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *job demand* terhadap kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia?

1.3. Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi ruang lingkungannya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan membahas dalam ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *job demand* dan kinerja karyawan.
2. Objek yang diteliti adalah PT XYZ Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Karawang.
3. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan generasi z yang rentang tahun kelahiran 1997 – 2012 di bagian produksi PT XYZ Indonesia.
4. Pembahasan mencakup variabel *job demand*, kinerja karyawan, serta pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis dampak dari *job demand* terhadap kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia. Secara lebih spesifik, penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui jenis-jenis *job demand* yang dirasakan oleh karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *job demand* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan generasi z. Selain itu, hasil studi ini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang membahas tema serupa, serta memperdalam pemahaman mengenai pengelolaan tekanan kerja generasi muda, khususnya di industri manufaktur.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT XYZ Indonesia : Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan dan program kerja yang lebih efektif, terutama terkait upaya pengelolaan *job demand*. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai *job demand* dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja.
- b. Bagi Karyawan generasi z : Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi karyawan generasi z tentang pentingnya mengenali dan mengelola *job demand* di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan dapat lebih siap dalam mengelola tekanan kerja, meningkatkan kinerja secara optimal, serta membangun lingkungan kerja yang lebih suportif.
- c. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya : Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi para akademisi dan peneliti yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai stres kerja dan kinerja, baik dengan pendekatan variabel lain maupun dalam konteks industri yang berbeda.

1.6. Kebaruan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wita Safitri et al., 2024) dengan judul ‘Pengaruh Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi’. Penelitian tersebut menyoroti bagaimana kesehatan mental dan lingkungan kerja non-fisik

mempengaruhi kinerja karyawan, namun tidak secara spesifik mengkaji job demand.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2024) dengan judul ‘‘Dukungan Sosial dan Job Demand terhadap Stres Kerja pada Karyawan Gen Milenial dan Z di Karawang’’. Penelitian tersebut menyoroti dua kelompok generasi sekaligus, bukan secara eksklusif pada generasi Z.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Agriza & Berliyanti, 2024) dengan judul ‘‘ Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Retention Karyawan Generasi Z di Bidang Digital Marketing di Jakarta’’. Penelitian tersebut menyoroti penyebab retensi karyawan, namun lingkup pembahasannya terbatas pada industri digital marketing, yang memiliki karakteristik lingkungan kerja berbeda dari sektor manufaktur.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ardari Ara Zirinita & M. Farid Wajdi, 2024) dengan judul ‘‘ Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demand, dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’’. Penelitian tersebut menyoroti hubungan antara tuntutan pekerjaan, dukungan organisasi, dan burnout terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana & Rosid, 2024) dengan judul ‘‘ Analisis Faktor yang Menyebabkan Stres Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus pada KPP Pratama Batam Selatan : Studi Mixed Metod). Penelitian ini menyoroti menggunakan pendekatan mixed-method untuk menganalisis faktor penyebab stres pada generasi Z, namun tidak mengaitkannya langsung dengan kinerja karyawan.

Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki kebaruan pada dua hal utama. Pertama, fokus utama ditujukan pada pengaruh job demand terhadap kinerja karyawan generasi Z secara spesifik, bukan terhadap stres atau kepuasan kerja. Kedua, penelitian ini dilakukan dalam konteks industri manufaktur, yaitu di PT XYZ Indonesia, yang memiliki tekanan kerja dan ritme produksi tinggi, berbeda dengan sektor jasa maupun digital. Dengan pendekatan

kuantitatif dan pengukuran indikator yang rinci, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah yang lebih fokus, aplikatif, dan kontekstual bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor manufaktur.

1.7. Sistematika Penulisan Proposal

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya kedalam lima bab. Dimana dalam setiap babnya hanya difokuskan untuk membahas satu permasalahan saja. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kebaruan penelitian dan sistematika penulisan. Bagian ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal tentang pokok permasalahan yang akan diteliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Bab ini membahas teori-teori yang mendasari penelitian, meliputi pengertian stres kerja, kinerja karyawan, karakteristik generasi z, serta penelitian terdahulu yang relevan. Pada bab ini juga disusun kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN : Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, antara lain: jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Bab ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, interpretasi hasil penelitian, serta pembahasan yang mengaitkan antara temuan penelitian dengan teori-teori yang telah dibahas pada bab II.

BAB V PENUTUP : Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang dapat diberikan untuk pengembangan di masa depan, baik bagi perusahaan, karyawan, maupun peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan agar mampu berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. MSDM menempatkan manusia sebagai elemen utama yang perlu dikelola secara strategis, bukan hanya sebagai pendukung operasional. Dalam dunia kerja yang terus berubah dan kompetitif, keberadaan MSDM menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan stabilitas organisasi.

Dalam penerapannya, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki sembilan fungsi pokok sebagaimana dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2017), antara lain :

1. Perencanaan (*Planning*)

Menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari sisi jumlah, kualitas, maupun kompetensinya, agar sesuai dengan visi jangka panjang organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun struktur organisasi dan pembagian kerja yang efisien agar tidak terjadi tumpang tindih tanggung jawab dan sumber daya dimanfaatkan secara optimal.

3. Pengarahan (*Directing*)

Memberikan motivasi, komunikasi yang efektif, dan gaya kepemimpinan yang sesuai agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan arah yang jelas.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi pelaksanaan kerja, membandingkan hasil aktual dengan standar yang ditetapkan, serta melakukan koreksi jika terjadi penyimpangan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja

Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan secara tepat sesuai kebutuhan organisasi dan kualifikasi yang ditetapkan.

6. Pengembangan SDM

Menyelenggarakan pelatihan, bimbingan, dan perencanaan karier yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan potensi karyawan.

7. Pemberian Kompensasi

Menentukan sistem imbalan baik finansial (gaji, tunjangan, bonus) maupun non-finansial (penghargaan, promosi) sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan.

8. Integrasi dan Pemeliharaan

Membangun hubungan kerja yang harmonis antara pihak manajemen dan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang stabil dan kondusif.

9. Pemutusan Hubungan Kerja

Mengatur prosedur yang etis dan legal dalam penghentian hubungan kerja melalui pensiun, pengunduran diri, maupun pemutusan kontrak.

Seluruh fungsi ini menunjukkan bahwa MSDM memainkan peran menyeluruh dalam mengelola tenaga kerja secara terstruktur dan berkelanjutan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, pengelolaan tuntutan pekerjaan (*job demand*) merupakan bagian penting dari strategi MSDM. Apabila beban kerja diberikan secara tidak seimbang, hal ini dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berdampak negatif terhadap performa karyawan, terutama di lingkungan kerja manufaktur yang ritmenya tinggi.

(Wahyudi et al., 2025) menyatakan bahwa sistem MSDM yang responsif harus mampu menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan masing-masing individu. Ketidaksiapan dalam pengelolaan *job demand* dapat berdampak pada

penurunan performa dan munculnya tekanan psikologis. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kapasitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Evaluasi kinerja merupakan salah satu aspek krusial dalam MSDM, karena berfungsi untuk menilai sejauh mana peran karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Desi et al., 2024), sistem penilaian yang transparan dan didasarkan pada data mampu mendorong semangat kerja serta memperkuat ikatan antara perusahaan dan tenaga kerja. Aspek ini menjadi semakin relevan dalam menghadapi karakteristik generasi z, yang umumnya mengharapkan kejelasan jalur karier dan umpan balik yang cepat atas hasil kerja mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga berperan dalam membentuk suasana kerja yang kondusif. (Rahayu et al., 2025) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan menjunjung inklusivitas memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan serta loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang transparan dan berkeadilan dapat membantu tenaga kerja mengelola tekanan dengan lebih efektif, sekaligus menjaga stabilitas kinerja dalam jangka panjang.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia tidak sekadar berfungsi sebagai sistem administratif dalam pengelolaan tenaga kerja, melainkan juga berperan strategis dalam memastikan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu. Dalam konteks penelitian ini, MSDM menjadi dasar utama untuk memahami bagaimana tuntutan pekerjaan (*job demand*) memengaruhi kinerja karyawan generasi z, terutama di lingkungan produksi yang identik dengan tekanan tinggi dan target yang ketat.

2.1.2. Pengertian Job Demand

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, karyawan dihadapkan pada berbagai tekanan yang berasal dari tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Salah satu bentuk tekanan yang paling sering dialami adalah *job demand* atau tuntutan

pekerjaan, yaitu beban kerja yang menuntut pengeluaran energi secara fisik maupun mental dalam jangka waktu tertentu. Pemahaman terhadap job demand menjadi penting karena tingginya tekanan dalam pekerjaan dapat berdampak langsung pada kinerja, motivasi, bahkan kesejahteraan psikologis karyawan. Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa adanya dukungan atau sumber daya yang memadai sebagai penyeimbang, maka kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan berpotensi terganggu.

Model Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti dan rekan-rekannya mengelompokkan elemen dalam lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yakni tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Tuntutan pekerjaan meliputi segala aspek dalam pekerjaan yang menuntut karyawan untuk terus mengeluarkan tenaga fisik maupun mental dan berisiko menimbulkan tekanan psikologis, misalnya beban kerja yang tinggi atau tekanan emosional. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan merupakan elemen yang dapat membantu karyawan mencapai tujuan, mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan, serta mendukung proses pengembangan diri. Ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan yang tinggi dan minimnya sumber daya, maka risiko terjadinya kelelahan kerja dan burnout akan meningkat secara signifikan (Bakker et al., 2023)

(Bunjak et al., 2023) menjelaskan bahwa *job demand* dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu tuntutan kuantitatif dan kualitatif. Tuntutan kuantitatif berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan yang membutuhkan banyak usaha fisik atau waktu, seperti volume pekerjaan yang besar atau tenggat waktu yang mendesak. Sementara itu, tuntutan kualitatif lebih berkaitan dengan aspek emosional atau psikologis pekerjaan, seperti konflik peran dan tekanan sosial yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Kedua kategori ini dapat memperburuk kesejahteraan mental karyawan, terutama jika tekanan yang dihadapi tidak sebanding dengan kemampuan mereka untuk mengelolanya. Ketika seorang karyawan harus menghadapi tekanan yang berlebihan tanpa dukungan

yang cukup, hal tersebut dapat meningkatkan risiko terjadinya burnout atau kelelahan yang mengarah pada penurunan kinerja serta kepuasan kerja.

Selain itu, (Naidoo-Chetty & du Plessis, 2021) menyatakan bahwa *job demand* tidak hanya terbatas pada beban kerja yang tinggi, namun juga mencakup tuntutan sosial dan emosional yang ada dalam pekerjaan. Ini mencakup tekanan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi dari atasan, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika tuntutan-tuntutan ini terus-menerus dialami tanpa adanya keseimbangan yang tepat, maka kesehatan mental karyawan bisa terganggu. Stres yang diakibatkan oleh *job demand* yang berlebihan, jika tidak dikelola dengan baik, bisa menyebabkan masalah kesehatan fisik seperti gangguan tidur, kecemasan, bahkan depresi.

Selain itu, penting untuk memahami bahwa *job demand* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal dalam pekerjaan, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti lingkungan sosial dan kondisi ekonomi. Misalnya, dalam situasi krisis ekonomi atau pandemi, perusahaan seringkali mengharapakan karyawan untuk bekerja lebih keras dengan sumber daya yang lebih terbatas. Ini dapat memperburuk *job demand* yang sudah ada dan meningkatkan tekanan pada karyawan.

Penelitian (Bunjak et al., 2023) menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal seperti kompetisi yang semakin ketat di pasar kerja dan ekspektasi kolektif dapat meningkatkan tekanan pada individu untuk bekerja lebih keras. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami tidak hanya faktor-faktor internal yang mempengaruhi *job demand*, tetapi juga bagaimana kondisi eksternal dapat memperburuk tekanan yang dihadapi karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat bertahan dalam menghadapi tantangan yang ada tanpa merusak kesehatan fisik atau mental mereka.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job demand* meliputi berbagai tuntutan fisik, emosional, dan sosial dalam pekerjaan yang jika tidak diatur dengan baik bisa berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Oleh sebab itu, organisasi perlu menyediakan dukungan yang cukup dan menciptakan suasana kerja yang seimbang agar karyawan mampu mengatasi tekanan tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. Dengan cara ini, produktivitas dan kualitas kerja akan tetap terjaga dengan baik.

2.1.3. Indikator Job Demand

Job demand mengacu pada berbagai tuntutan dan beban yang harus dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memahami *job demand* secara lebih rinci, terdapat beberapa indikator utama yang menggambarkan jenis tekanan dan beban kerja yang dialami oleh karyawan. Menurut , terdapat tiga indikator utama *job demand*, yaitu :

1. Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah tanggung jawab dan aktivitas yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu oleh seorang karyawan. Beban kerja yang tinggi seringkali mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan intensitas lebih besar atau waktu lebih lama. Kondisi ini bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental jika tidak diimbangi dengan adanya sumber daya dan dukungan yang cukup. Dalam konteks manufaktur, beban kerja berlebih dapat terjadi akibat target produksi yang ketat serta volume pekerjaan yang besar, sehingga karyawan merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan.

2. Tekanan Waktu

Tekanan waktu berarti adanya batasan waktu yang ketat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Situasi ini membuat karyawan harus bekerja dengan cepat dan efisien, yang terkadang mengorbankan kualitas kerja atau waktu istirahat. Jika tekanan waktu terus menerus terjadi tanpa jeda, hal ini dapat memicu stres berkepanjangan, kelelahan, dan bahkan *burnout*. Selain itu, tekanan waktu juga dapat menghambat kemampuan

karyawan dalam mengelola prioritas dan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

3. Konflik Peran

Konflik peran muncul ketika karyawan menghadapi tuntutan yang bertentangan dalam pekerjaannya atau dengan nilai-nilai pribadi yang dimilikinya. Contohnya, karyawan diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tetapi di sisi lain juga harus menjaga kualitas hasil kerja yang tinggi. Konflik ini juga bisa terjadi ketika tuntutan pekerjaan bertabrakan dengan tanggung jawab lain, seperti urusan keluarga. Kondisi ini dapat menimbulkan kebingungan, rasa frustrasi, serta stres yang berpotensi mengganggu kesehatan mental karyawan.

Sementara itu, dalam kerangka kerja Job Demands-Resources (JD-R), (Bakker et al., 2023) mengemukakan bahwa job demand juga mencakup beberapa dimensi tambahan sebagai berikut :

1. Beban Emosional

Beban emosional merujuk pada tuntutan untuk mengendalikan dan mengatur emosi secara terus-menerus dalam situasi kerja. Hal ini dapat mencakup kemampuan menahan rasa marah, bersikap ramah kepada pelanggan meskipun dalam tekanan, atau menangani konflik dengan rekan kerja. Jika beban emosional ini berlangsung dalam jangka panjang tanpa dukungan, maka dapat menimbulkan kelelahan psikologis.

2. Beban Mental

Beban mental mengacu pada kebutuhan untuk berpikir secara mendalam, menganalisis masalah, serta mengambil keputusan dalam kondisi yang kompleks. Tugas yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan kemampuan mengelola banyak hal sekaligus (multitasking) dapat menjadi sumber tekanan kognitif yang signifikan bagi karyawan.

3. Beban Fisik

Beban fisik melibatkan aktivitas yang membutuhkan tenaga tubuh secara langsung, seperti berdiri dalam waktu lama, mengangkat beban berat, atau

bekerja di lingkungan kerja yang berisiko. Jika tidak ditangani dengan sistem kerja yang ergonomis, tuntutan fisik yang tinggi ini dapat berdampak buruk terhadap kesehatan dan kinerja karyawan.

Dengan menggabungkan indikator dari kedua pendekatan tersebut, dapat dipahami bahwa *job demand* mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif, mulai dari jumlah pekerjaan dan tekanan waktu, hingga tekanan emosional, mental, dan fisik. Pemahaman yang utuh terhadap dimensi-dimensi ini sangat penting agar organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan tenaga kerjanya.

2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi, pencapaian tujuan sangat bergantung pada hasil kerja individu di dalamnya. Hasil kerja ini dikenal sebagai kinerja, yaitu sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, sesuai dengan tanggung jawab yang melekat pada perannya. (Aprillianti & Made Aryata, 2025) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya terkait dengan apa yang berhasil diselesaikan oleh pegawai, tetapi juga meliputi usaha dan kesungguhan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, termasuk tingkat tanggung jawab yang diperlihatkan selama proses pelaksanaan tugas.

Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting yang menentukan sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, dengan ketentuan bahwa hasil tersebut harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir saja, melainkan juga dari bagaimana proses pelaksanaan tugas tersebut dilakukan secara efektif dan efisien.

Di samping itu, (Rahmah Nur & Ma'fiah, 2024) menyatakan bahwa kinerja memiliki hubungan yang erat dengan arah dan strategi organisasi. Dengan kata lain, performa karyawan dapat diukur dari kontribusinya terhadap kepuasan

pelanggan serta nilai ekonomi yang berhasil diwujudkan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja bukan hanya aktivitas, tetapi juga tindakan yang dapat diukur secara objektif dan mencerminkan kemampuan karyawan dalam mendukung operasional organisasi.

Kemudian, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya et al., 2024) kinerja digambarkan sebagai hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan, dicapai dalam jangka waktu tertentu, dan mengacu pada kualitas serta kuantitas output. Penilaian kinerja juga mempertimbangkan unsur kedisiplinan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi individu dalam mematuhi aturan kerja yang berlaku.

Selanjutnya, (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024) menegaskan bahwa kinerja merupakan gambaran nyata dari prestasi kerja seseorang. Evaluasi terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai, efektivitas waktu yang digunakan, serta bagaimana pegawai mempertahankan semangat kerja dalam situasi yang menantang. Faktor lingkungan kerja dan peran manajemen dalam memotivasi karyawan juga memengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Menurut (Saputra & Rahmat, 2024) kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, melainkan juga mencakup proses, sikap, serta kontribusi nyata dari karyawan terhadap organisasi. Mereka menambahkan bahwa ukuran kinerja dapat dilihat dari kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan bekerja sama, dan kualitas interaksi antar anggota tim. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki dimensi yang kompleks dan tidak dapat diukur hanya dari tingkat produktivitas semata.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja yang mencerminkan usaha, kemampuan, dan sikap seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses

kerja, kualitas hubungan kerja, serta kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial yang menjadi tolok ukur pencapaian tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi. Untuk menilai kinerja tersebut secara objektif, dibutuhkan indikator-indikator yang jelas sebagai pedoman evaluasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator-indikator ini membantu perusahaan memahami berbagai aspek yang mencerminkan performa karyawan secara menyeluruh.

1. **Kualitas Kerja**

Mencerminkan seberapa teliti, akurat, dan sesuai standar hasil pekerjaan yang diselesaikan. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi biasanya menghasilkan produk atau jasa yang memenuhi harapan dan minim kesalahan.

2. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas mengacu pada banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan secara efektif dan efisien.

3. **Tanggung Jawab**

Menunjukkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan mempertanggungjawabkan hasilnya. Karyawan yang bertanggung jawab menunjukkan sikap profesional dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. **Disiplin Waktu**

Mengukur kemampuan karyawan untuk mematuhi jam kerja, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan. Disiplin waktu berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional organisasi.

5. **Kerja Sama Tim**

Kerja sama yang baik mencerminkan kemampuan karyawan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan berkontribusi mencapai tujuan bersama.

6. Inisiatif

Inisiatif mengacu pada kemampuan karyawan untuk secara proaktif mengambil tindakan yang bermanfaat tanpa harus menunggu instruksi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Dengan memahami berbagai indikator tersebut, perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja karyawan secara lebih menyeluruh dan tepat sasaran, sehingga dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan performa individu dan organisasi secara keseluruhan.

2.1.6. Generasi Z dalam Dunia Kerja

1. Pengertian Generasi Z

Generasi z merupakan kelompok generasi yang lahir setelah generasi milenial, yaitu antara tahun 1997 hingga 2012. Mereka tumbuh seiring dengan perkembangan teknologi informasi, menjadikan teknologi digital, media sosial, dan internet sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. (Arum et al., 2023) menyatakan generasi ini sebagai *iGeneration* karena sejak usia dini mereka sudah sangat akrab dengan dunia maya dan perangkat digital yang mendukung aktivitas sehari-hari.

Menurut (Mahardika Afrizal et al., 2022) generasi z merupakan kelompok usia produktif muda yang kini mulai mendominasi pasar kerja di Indonesia. Mereka memiliki preferensi tersendiri dalam dunia kerja, seperti menginginkan fleksibilitas dalam hal waktu, tempat, dan cara kerja. Mereka juga mencari lingkungan yang mendukung pengembangan diri secara berkelanjutan serta menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih banyak mengakses informasi melalui media konvensional, generasi z terbiasa dengan sumber

informasi yang cepat dan visual. (Kristyowati, 2021) menyatakan bahwa generasi z hidup dalam era revolusi industri 4.0, di mana akses terhadap internet dan teknologi menjadi sangat luas dan mudah dijangkau. Akibatnya, karakter dan cara berpikir mereka sangat dipengaruhi oleh kecepatan informasi dan kemudahan digitalisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa generasi z merupakan kelompok usia yang adaptif terhadap perubahan dan teknologi. Mereka memiliki preferensi kerja yang lebih fleksibel, mengutamakan keseimbangan hidup, serta membutuhkan ruang untuk berkembang secara pribadi.

2. Karakteristik Generasi Z

Karakteristik generasi z dalam konteks dunia kerja menampilkan perbedaan mencolok dibandingkan generasi sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika Afrizal et al., 2022) terdapat beberapa ciri khas yang umumnya dimiliki oleh generasi ini, terutama dalam cara mereka bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.

Berikut adalah beberapa poin utama karakteristik mereka :

a. Menyukai Fleksibilitas Kerja

Generasi z menginginkan kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja. Mereka cenderung menolak aturan kerja yang kaku dan lebih memilih sistem kerja yang memungkinkan penyesuaian.

b. Mengutamakan *Work-Life Balance*

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi prioritas penting bagi generasi z. Mereka ingin tetap produktif tanpa harus mengorbankan aspek sosial dan mental dalam kehidupan sehari-hari.

c. Fokus Pada Pengembangan Diri

Mereka tidak hanya bekerja untuk mencari pendapatan, tetapi juga ingin belajar, bertumbuh, dan mengembangkan potensi diri secara terus-menerus di tempat kerja.

d. Cepat Beradaptasi Dengan Teknologi

Sejak kecil sudah terbiasa dengan perangkat digital, mereka tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi terbaru. Hal ini menjadikan mereka sebagai tenaga kerja yang efisien dalam era digital.

e. Lebih Menyukai Kerja Sama Dalam Tim

Generasi z cenderung nyaman berada dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Mereka menghargai komunikasi terbuka dan kerja sama, dibandingkan suasana kompetitif yang individualistis.

f. Tidak Menyukai Birokrasi Berlebihan

Sistem kerja yang terlalu formal, penuh prosedur, dan minim inovasi dianggap membosankan bagi mereka. Mereka lebih menyukai sistem kerja yang lincah dan responsif.

Berdasarkan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa generasi z adalah kelompok yang dinamis, kritis, dan adaptif terhadap perubahan. Gaya kerja mereka sangat dipengaruhi oleh teknologi, kebutuhan fleksibilitas, dan keinginan untuk mendapatkan makna serta kenyamanan dalam bekerja. Maka dari itu, organisasi dan perusahaan perlu menyesuaikan pola manajemennya untuk menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini.

2.1.7. Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Perkembangan dunia kerja yang pesat di era revolusi industri 4.0 menuntut generasi z untuk mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan sistem, teknologi, serta peningkatan volume dan intensitas pekerjaan. Dalam konteks ini, generasi z yang masih relatif baru dalam dunia profesional sering kali menghadapi tekanan kerja yang berat. Berdasarkan hasil penelitian (Pratama et al., 2024)

tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kapasitas individu dapat menyebabkan meningkatnya tekanan psikologis dan stres kerja. Hal tersebut berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, dan pada akhirnya memengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan muda.

Menurut (Aprilianingsih & Surabaya, 2022) juga menemukan bahwa tekanan pekerjaan yang tidak terkendali mengurangi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Saat karyawan diberikan tanggung jawab tambahan tanpa persiapan yang memadai, mereka akan kehilangan minat, energi, dan komitmen terhadap tugas yang dijalankan. Terutama bagi generasi Z, kurangnya bimbingan dan arahan dalam menjalankan peran kerja membuat mereka cepat merasa kewalahan, sehingga berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas dan dedikasi kerja. Ketidakterlibatan ini dalam jangka panjang tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga target kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Astuti, 2024) dijelaskan bahwa perusahaan yang berbasis digital juga menghadapi tantangan besar dalam mengelola *job demand*. Di satu sisi, mereka memerlukan karyawan generasi muda yang menguasai teknologi, namun di sisi lain belum semua generasi Z dibekali keterampilan yang cukup untuk mengikuti percepatan digital. Ketimpangan antara harapan perusahaan dan kesiapan sumber daya manusia ini mengakibatkan munculnya tekanan kerja, stres adaptif, dan bahkan mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan baik, maka produktivitas akan terganggu dan tingkat turnover bisa meningkat signifikan.

Dalam konteks pengelolaan risiko kerja, (Syafitri et al., 2024) menyatakan bahwa rendahnya kesiapan generasi Z dalam menghadapi tekanan sering kali dipicu oleh kurangnya pelatihan berbasis risiko. Kondisi tersebut menyebabkan mereka tidak mampu mengambil keputusan secara efektif dalam situasi yang mendesak. Kelemahan ini menjadi hambatan tersendiri dalam menjaga kinerja tetap stabil di bawah tekanan. Jika tidak dibekali dengan keterampilan analitis,

daya tahan, serta kemampuan antisipatif, maka karyawan muda akan kesulitan menyesuaikan diri dengan job demand yang meningkat dan dinamis.

Hasil penelitian (Siswantoro & Dwifandra Putri, 2025) juga mendukung bahwa tekanan kerja yang berat, seperti tuntutan target dan jam lembur yang tinggi, meskipun dibarengi dengan lingkungan kerja yang suportif, tetap berpengaruh negatif terhadap motivasi dan semangat kerja. Karyawan generasi z di PT XYZ, misalnya, tetap menunjukkan gejala kelelahan meski perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk dukungan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja saja tidak cukup untuk mengimbangi tingginya tekanan kerja, sehingga strategi pengelolaan *job demand* menjadi kebutuhan mutlak bagi organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja muda.

(Aprilianingsih & Surabaya, 2022) juga mencatat bahwa ketidaksesuaian antara harapan kerja generasi z dengan kondisi aktual di lapangan turut memperburuk dampak *job demand* terhadap kinerja. Generasi ini cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas, dukungan tim, dan nilai-nilai keterbukaan dalam bekerja. Namun ketika yang mereka hadapi justru sistem yang birokratis, struktur kerja kaku, dan tuntutan kerja berat tanpa kejelasan peran, hal itu dapat menghilangkan semangat, memperlemah loyalitas, dan menurunkan performa kerja secara signifikan.

Kecenderungan tersebut sangat berkaitan dengan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), di mana aspek perancangan kerja, pelatihan, hingga pengawasan berperan besar dalam menyeimbangkan antara beban kerja dan kapasitas karyawan. MSDM yang adaptif memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap tuntutan kerja yang diberikan kepada generasi z telah disesuaikan dengan kesiapan psikologis, keterampilan teknis, serta lingkungan kerja yang mendukung. Pendekatan MSDM yang strategis juga meliputi pengembangan program pelatihan, pemberian umpan balik secara berkala, serta penyusunan sistem kerja yang fleksibel dan realistis. Jika diterapkan dengan tepat, peran MSDM dapat menjadi penopang utama dalam mengubah tekanan kerja menjadi motivasi produktif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job demand* memberikan dampak nyata terhadap performa kerja generasi z. Tekanan kerja yang tinggi, baik dari sisi volume pekerjaan, ketidakjelasan peran, hingga tuntutan adaptasi terhadap teknologi, menjadi faktor yang menurunkan efektivitas kerja apabila tidak dikelola dengan tepat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam merancang strategi penyesuaian beban kerja dan penguatan kapasitas individu agar generasi z dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, upaya sistematis dalam mengelola tuntutan pekerjaan menjadi langkah strategis untuk menjaga produktivitas serta kesejahteraan kerja karyawan di tengah tantangan organisasi yang terus berkembang.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun guna menjelaskan kaitan antara variabel bebas yaitu *job demand*, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, pada karyawan Generasi Z di PT XYZ Indonesia. Adanya tekanan kerja yang cukup tinggi dalam sektor industri, terutama bagi generasi muda, menjadi latar belakang penting dalam penyusunan konsep ini. Generasi z dikenal sebagai kelompok usia yang mendambakan keseimbangan hidup, namun mereka dihadapkan pada sistem kerja yang padat, serba cepat, dan penuh tuntutan.

Pengertian mengenai *job demand* mengacu pada teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti dan rekan-rekannya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan serta sumber daya yang perlu diseimbangkan. *Job demand* sendiri mencakup aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan energi atau usaha secara fisik maupun mental, seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, hingga tekanan dari struktur organisasi. Apabila tuntutan tersebut terus berlangsung tanpa dukungan sumber daya yang memadai, maka dapat menimbulkan kelelahan psikologis, stres, bahkan burnout.

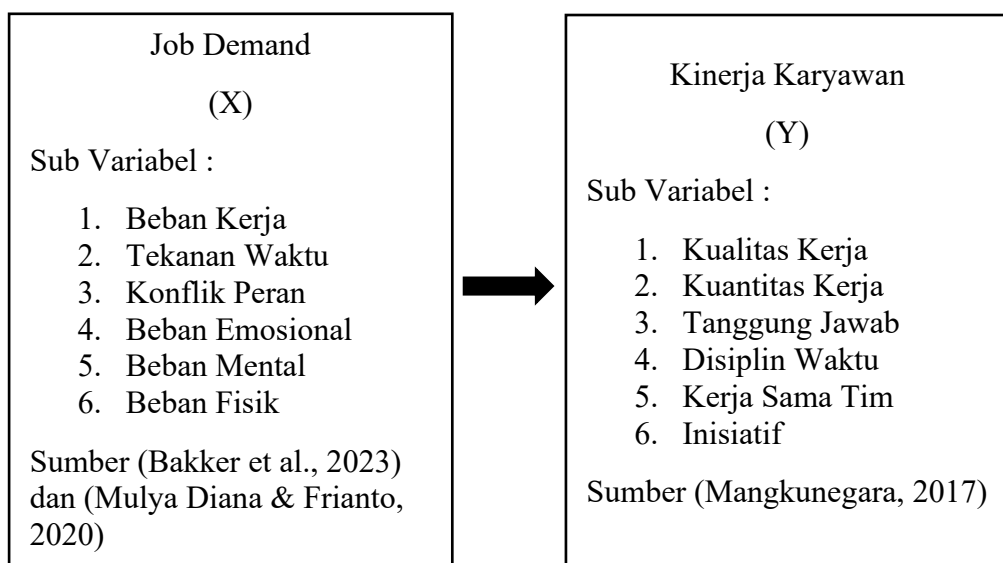
Menurut (Bakker et al., 2023), semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan seseorang, maka semakin tinggi pula kemungkinan individu tersebut mengalami stres berkepanjangan, penurunan motivasi, hingga gangguan mental. Hal ini

menjadi penting untuk diteliti, terutama dalam konteks generasi z yang masih dalam tahap adaptasi terhadap dunia kerja formal, dan cenderung belum memiliki mekanisme pengelolaan stres yang stabil. Studi mereka menyatakan bahwa *job demand* yang berlebihan dapat memengaruhi kemampuan individu untuk mengelola tekanan kerja secara sehat dan produktif.

Di sisi lain, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta sikap yang mencerminkan disiplin dan komitmen kerja (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi atau melebihi ekspektasi perusahaan, sedangkan kinerja yang menurun biasanya menjadi indikasi adanya masalah dalam mengelola beban kerja, termasuk akibat tingginya *job demand*.

Berdasarkan pendapat di atas, maka *job demand* yang tinggi dan tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, terutama generasi muda di PT XYZ Indonesia, menunjukkan bahwa banyak karyawan dari generasi z yang mengaku mengalami tekanan kerja akibat beban tugas yang berat, tekanan dari atasan, serta keterbatasan waktu istirahat.

Oleh sebab itu, maka hal inilah yang mendasari penulis untuk membuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara kedua variabel ini akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik yang sesuai, guna memperoleh kesimpulan yang objektif dan akurat.

2.3. Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017), hipotesis merupakan sebuah dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian, yang masih perlu dibuktikan melalui data dan analisis. Disebut sementara karena kebenarannya belum terbukti secara empiris, melainkan baru didasarkan pada teori serta pemahaman konseptual yang mendasari penelitian. Dengan merujuk pada kerangka pemikiran yang telah dijabarkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, keterkaitan antara *job demand* dan kinerja karyawan generasi z dianalisis dengan menggunakan pendekatan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dari (Bakker et al., 2023) Teori tersebut menegaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya kerja, maka risiko kelelahan, stres, bahkan penurunan performa cenderung meningkat. Hal ini menjadi relevan untuk dikaji mengingat karakteristik generasi z yang cenderung lebih sensitif terhadap tekanan kerja, serta masih dalam tahap adaptasi terhadap dunia kerja profesional.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya memperkuat pentingnya hubungan ini untuk ditelaah lebih lanjut. Misalnya, (Pratama et al., 2024) menemukan bahwa tekanan kerja yang tidak terkendali berpotensi menurunkan efektivitas kerja generasi muda. Sementara itu, temuan dari (Aprilianingsih & Surabaya, 2022) menunjukkan bahwa *job demand* yang tinggi, jika tidak dibarengi dengan sistem dukungan yang tepat, dapat mengurangi motivasi dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Fakta-fakta ini mempertegas bahwa tekanan kerja memiliki potensi besar dalam memengaruhi kinerja, terutama bagi kelompok usia yang sedang berkembang dalam dunia profesional.

Berdasarkan uraian teoritis dan bukti empiris tersebut, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh *job demand* (X) terhadap kinerja karyawan generasi z (Y) di PT XYZ Indonesia.

Selanjutnya, hipotesis statistik dalam penelitian ini yaitu :

H0 : $p = 0 \rightarrow$ *Job demand* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia.

H1 : $p \neq 0 \rightarrow$ *Job demand* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasiz di PT XYZ Indonesia.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang menjelaskan secara sistematis langkah-langkah pelaksanaan penelitian mulai dari pengumpulan data hingga proses analisis dan penarikan kesimpulan. Pada penelitian ini, metode yang dipilih adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif (Ramdhan, 2021). Pendekatan ini sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hubungan pengaruh antara variabel *job demand* dan kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia.

Menurut (Creswell, 2018), pendekatan kuantitatif merupakan cara untuk menguji teori melalui pengukuran variabel-variabel menggunakan data numerik yang kemudian dianalisis secara statistik. Pendekatan ini sangat cocok digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka hasil kuesioner yang akan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti. Berikut penjelasan kedua jenis penelitian yang digunakan :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan sistematis keadaan sebenarnya dari objek yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui secara menyeluruh kondisi *job demand* serta kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia. Misalnya, bagaimana tingkat beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan pekerjaan dirasakan oleh karyawan generasi z, serta bagaimana kondisi kinerja mereka, seperti disiplin, produktivitas, dan kualitas hasil kerja.

(Creswell, 2018) menyebutkan bahwa penelitian deskriptif berfokus pada penyajian data yang menggambarkan fenomena yang sedang terjadi secara kuantitatif. Oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi riil *job demand* dan kinerja karyawan generasi z dalam lingkungan kerja yang ada.

2. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji adalah pengaruh *job demand* (variabel independen) terhadap kinerja karyawan generasi z (variabel dependen). Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian asosiatif bertujuan mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel serta menguji pengaruh satu variabel terhadap variabel lain.

Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya memaparkan kondisi *job demand* dan kinerja secara terpisah, melainkan juga menguji apakah ada pengaruh signifikan antara beban kerja yang dialami dengan tingkat kinerja karyawan generasi z. Apakah tekanan kerja yang tinggi berdampak pada penurunan kinerja, atau justru tidak memengaruhi karena kemampuan adaptasi karyawan muda yang berbeda.

Gabungan antara penelitian deskriptif dan asosiatif ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang utuh mengenai kondisi saat ini sekaligus menganalisis hubungan sebab-akibat antara *job demand* dan kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana guna mengukur besaran pengaruh variabel *job demand* terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, desain penelitian ini akan membantu menjawab permasalahan yang diajukan dan memberikan informasi penting mengenai bagaimana *job demand* memengaruhi kinerja generasi z yang bekerja di lingkungan industri manufaktur seperti PT XYZ Indonesia.

3.2. Konteks Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di PT XYZ Indonesia berlokasi di Jl. Maligi, Kawasan Industri KIIC Karawang 41361, West Java – Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur komponen otomotif dan memiliki beberapa departemen, antara lain Produksi, *Quality Control/Quality Assurance (QC/QA)*, *Maintenance*, *Warehouse*, serta Administrasi. Namun, dalam penelitian ini, fokus

utama diarahkan pada karyawan generasi z di bagian Produksi, mengingat unit tersebut memiliki beban kerja yang paling tinggi, ritme kerja cepat, dan target produksi yang menantang jika dibandingkan dengan divisi lainnya.

Objek penelitian difokuskan pada karyawan generasi z, yaitu kelompok usia yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012, yang pada saat penelitian dilakukan berada dalam rentang usia 18 hingga 27 tahun. Generasi ini sering disebut sebagai digital natives karena sejak awal mereka tumbuh dalam lingkungan yang sangat dekat dengan perkembangan teknologi digital. Mereka cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang cepat terhadap teknologi, terbiasa melakukan beberapa tugas sekaligus (*multitasking*), serta responsif terhadap perubahan dinamika pekerjaan (Syahrial & Harefa, 2025). Di samping itu, Generasi z umumnya mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja dan memiliki harapan besar terhadap tercapainya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Latifah Salsabila et al., n.d.).

Ciri khas yang dimiliki oleh generasi z tersebut menjadikan mereka lebih rentan terhadap tekanan yang timbul dari beban kerja, batas waktu yang ketat, dan tingginya ekspektasi dari atasan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis secara mendalam bagaimana tuntutan pekerjaan (*job demand*) dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka, terutama dalam konteks lingkungan kerja manufaktur yang penuh tekanan dan menuntut produktivitas tinggi.

Untuk memperkuat analisis, peneliti menyusun profil responden berdasarkan karakteristik umum, mengingat seluruh responden yang terlibat berasal dari divisi Produksi. Dengan demikian, klasifikasi berdasarkan unit kerja tidak diperlukan. Berikut disajikan ringkasan karakteristik responden :

Tabel 3. 1. Profil Responden Secara Keseluruhan

Karakteristik	Kategori
Jenis Kelamin	Laki-laki
	Perempuan
Usia	18-22 Tahun

Karakteristik	Kategori
	23-27 Tahun
Pendidikan	SMA/SMK
	D3/S1
Lama Bekerja	6 bulan – 1 tahun
	1-3 tahun
	>3 tahun

3.3. Waktu dan Tahapan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan melalui sejumlah tahapan yang dirancang secara bertahap dan sistematis, mulai dari perencanaan hingga penyusunan laporan akhir. Setiap tahap disusun agar dapat berjalan sesuai metode penelitian yang telah ditetapkan.

Secara umum, proses penelitian mencakup kegiatan awal seperti penyusunan proposal, dilanjutkan dengan perizinan dan penyusunan instrumen penelitian, kemudian tahap pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan akhir. Seluruh tahapan ini disesuaikan dengan kalender akademik kampus serta kondisi lapangan, termasuk koordinasi dengan perusahaan tempat dilaksanakannya penelitian.

Tabel 3. 2. Kegiatan Penelitian

NO	KEGIATAN	BULAN : APRIL				BULAN : MEI				BULAN : JUNI				BULAN : JULI				BULAN : AGUSTUS			
		MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Proposal																				
2	Penyusunan BAB 1																				
3	Penyusunan BAB 2																				
4	Penyusunan BAB 3																				

NO	KEGIATAN	BULAN : APRIL				BULAN : MEI				BULAN : JUNI				BULAN : JULI				BULAN : AGUSTUS			
		MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5	Penyebaran Kuesioner dan Pengumpulan Data																				
6	Proses Pengolahan serta Analisis Data																				
7	Penyusunan BAB 4																				
8	Penyusunan BAB 5																				
9	Pengujian																				
10	Bimbingan																				

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahap krusial dalam proses penelitian karena menjadi sarana utama dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Menurut (Sugiyono, 2017), teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan tujuan penelitian secara sistematis, terarah, dan objektif.

Pada penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data utama yang diperoleh secara langsung dari responden yang menjadi objek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017), data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan metode tertentu, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 140 orang karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia.

Responden dipilih berdasarkan karakteristik usia kelahiran generasi z, yaitu antara tahun 1997 hingga 2012, serta merupakan karyawan aktif di perusahaan. Pemilihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dengan fokus penelitian mengenai pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan generasi z.

Kuesioner yang digunakan terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan seputar data diri responden, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Bagian kedua berisi sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu *job demand* dan kinerja karyawan.

Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala Likert yaitu mulai angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS), dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 3. Skala Likert yang Digunakan dalam Kuesioner Penelitian

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Pernyataan dalam kuesioner telah dirancang sesuai dengan teori dan indikator yang mendasari setiap variabel, serta telah melalui tahap uji coba untuk memastikan kejelasan bahasa dan kesesuaian makna. Hasil dari pengisian kuesioner ini kemudian digunakan sebagai data kuantitatif yang akan dianalisis untuk melihat hubungan antara tingkat tuntutan pekerjaan dan kinerja karyawan generasi z di perusahaan yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber tidak langsung atau data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain. Menurut

(Sugiyono, 2017), data sekunder digunakan sebagai data pelengkap dan biasanya diperoleh dari berbagai dokumen atau sumber tertulis lainnya.

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui dua metode, yaitu :

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi dari berbagai dokumen resmi yang dimiliki oleh perusahaan, seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, klasifikasi generasi, serta informasi umum lainnya yang mendukung konteks penelitian di PT XYZ Indonesia.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan melibatkan penelusuran terhadap berbagai sumber literatur seperti buku, artikel ilmiah, jurnal penelitian, serta referensi lainnya yang memiliki relevansi terhadap topik penelitian. Tujuan dari studi ini adalah untuk memperkuat dasar teori dan membangun kerangka konseptual yang mendukung analisis penelitian.

3.4.1. Satuan Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini difokuskan pada karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia. Dalam hal ini, satuan yang menjadi titik perhatian adalah per individu, karena penelitian bertujuan untuk menganalisis bagaimana beban kerja (*job demand*) memengaruhi kinerja masing-masing karyawan secara langsung. Artinya, unit analisis ditetapkan pada tingkat personal, bukan kelompok atau divisi secara keseluruhan.

Individu yang dimaksud adalah mereka yang termasuk dalam kelompok usia 18 sampai 27 tahun, sesuai dengan rentang umur yang umumnya digunakan untuk mengklasifikasikan generasi z. Selain usia, peneliti juga mempertimbangkan latar belakang kerja seperti posisi dalam divisi, jenjang pendidikan terakhir, dan lama bekerja di Perusahaan.

Pemilihan satuan objek ini mengacu pada prinsip bahwa objek penelitian harus disesuaikan dengan fokus dan kebutuhan analisis yang dilakukan. Seperti

dijelaskan oleh (Ghozali, 2018), unit analisis merupakan elemen dasar yang dijadikan sebagai sasaran pengukuran dalam penelitian, baik itu individu, kelompok, maupun organisasi, tergantung pada apa yang ingin dianalisis secara mendalam.

Dengan demikian, penetapan individu sebagai satuan analisis memungkinkan peneliti untuk memahami secara lebih spesifik dinamika yang terjadi antara tuntutan kerja dan kinerja dalam diri setiap karyawan Generasi Z yang terlibat dalam lingkungan kerja manufaktur.

3.4.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang menjadi fokus penelitian dan memiliki ciri khas tertentu yang ingin diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017), populasi dapat diartikan sebagai kumpulan subjek yang memiliki karakteristik spesifik yang dijadikan dasar oleh peneliti untuk mengambil kesimpulan dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah semua karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia, yang jumlahnya mencapai 210 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian agar pengambilan data menjadi lebih praktis dan efisien. Menurut (Sugiyono, 2017), sampel merupakan sebagian dari populasi yang menggambarkan karakteristik populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan 140 orang karyawan generasi z sebagai sampel dari total populasi sebanyak 210 orang. Untuk menentukan jumlah sampel tersebut, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena populasi sudah diketahui secara pasti.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel yang dibutuhkan

N : jumlah populasi

e : tingkat kesalahan (0,05)

$$n = \frac{210}{1+210x(0,05)^2} = \frac{210}{1+0,525} = \frac{210}{1,525} = 137,7$$

Setelah dibulatkan, diperoleh jumlah sampel sebesar 140 responden. Penggunaan rumus ini sesuai dengan prinsip bahwa semakin kecil tingkat kesalahan yang diizinkan, maka semakin besar pula jumlah sampel yang dibutuhkan untuk menggambarkan kondisi populasi secara representatif.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam kegiatan penelitian, seringkali peneliti tidak dapat melibatkan seluruh anggota populasi karena adanya keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, dibutuhkan strategi pengambilan sampel, yaitu prosedur pemilihan sebagian unit dari populasi yang dinilai dapat mewakili keseluruhan. Sampel ini nantinya menjadi sumber utama untuk memperoleh data dan menarik kesimpulan secara umum.

Menurut (Sugiyono, 2017), teknik pengambilan sampel adalah cara peneliti untuk menentukan subjek penelitian dari populasi berdasarkan ciri-ciri tertentu agar data yang dikumpulkan dapat mencerminkan kondisi sebenarnya secara objektif dan relevan. Dengan kata lain, teknik ini menjadi penentu kualitas representasi data terhadap populasi.

Hal serupa disampaikan (Creswell, 2018) bahwa dalam pendekatan kuantitatif, pemilihan sampel harus mempertimbangkan kesesuaian antara karakteristik responden dan fokus penelitian. Dengan pemilihan yang tepat, maka

hasil penelitian akan memiliki validitas eksternal yang lebih tinggi dan dapat diaplikasikan dalam konteks yang lebih luas.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu dengan cara pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sudah ditentukan sebelumnya. Metode ini dipilih karena tidak semua karyawan di perusahaan termasuk dalam kelompok Generasi Z, yang menjadi fokus utama studi ini.

Dengan menggunakan purposive sampling, peneliti dapat memilih responden yang dianggap paling sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian. Sebagaimana dijelaskan oleh (Ghozali, 2018), satuan analisis atau objek yang diteliti harus disesuaikan dengan kebutuhan studi, sehingga teknik pengambilan sampel juga harus fokus pada subjek yang memenuhi kriteria khusus tersebut agar hasil penelitian menjadi valid dan akurat.

3.4.4. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan langkah krusial dalam sebuah penelitian yang berfungsi untuk menjelaskan bagaimana variabel tersebut dapat diukur secara nyata dan sistematis. Menurut (Sugiyono, 2017), operasionalisasi adalah proses mendefinisikan variabel menjadi indikator-indikator yang dapat diobservasi dan diukur, sehingga mempermudah pengumpulan data penelitian. Sejalan dengan hal tersebut, (Creswell, 2018) menjelaskan bahwa operasionalisasi membantu peneliti untuk menentukan dimensi dan indikator yang tepat agar penelitian bisa berjalan dengan fokus dan hasilnya dapat dipercaya.

Pada penelitian ini, proses operasionalisasi variabel dilakukan dengan menguraikan masing-masing variabel beserta dimensi dan indikatornya berdasarkan rujukan pustaka yang relevan, agar sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai.

Tabel 3. 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Independent Variabel (X) : Job Demand	1. Beban Kerja	Tugas yang melebihi kapasitas, jam kerja yang panjang, pekerjaan menumpuk	Likert
	2. Tekanan Waktu	Tenggat waktu yang ketat, waktu istirahat yang minim, tuntutan multitasking	Likert
	3. Konflik Peran	Peran ganda, instruksi yang bertentangan, kebingungan tugas	Likert
	4. Beban Emosional	Interaksi dengan emosi rekan kerja, tekanan dari atasan, perasaan tertekan	Likert
	5. Beban Mental	Konsentrasi tinggi, pengambilan keputusan cepat, kompleksitas tugas	Likert
	6. Beban Fisik	Aktivitas fisik yang berat, kelelahan tubuh, posisi kerja yang tidak nyaman	Likert
Dependent Variabel (Y) : Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	Ketepatan hasil kerja, minim kesalahan, standar mutu kerja	Likert
	2. Kuantitas Kerja	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, volume output kerja	Likert
	3. Tanggung Jawab	Kepedulian terhadap tugas, penyelesaian tepat waktu	Likert

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
	4. Disiplin Waktu	Ketepatan waktu hadir, menaati jam kerja, konsistensi kehadiran	Likert
	5. Kerja Sama Tim	Koordinasi dengan rekan kerja, kontribusi dalam tim, komunikasi efektif	Likert
	6. Inisiatif	Mencari solusi, mengajukan ide baru, proaktif dalam pekerjaan	Likert

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah bagian krusial dalam pelaksanaan penelitian, karena berfungsi mengubah data yang diperoleh di lapangan menjadi informasi yang bermakna dan relevan dengan fokus permasalahan yang diteliti. Dalam pendekatan kuantitatif, kegiatan analisis dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik statistik guna memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017), analisis data adalah kegiatan yang melibatkan pencarian dan penyusunan data secara terstruktur berdasarkan hasil pengumpulan melalui angket, wawancara, observasi, maupun dokumentasi, yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan dan menjawab tujuan dari penelitian yang telah ditetapkan.

Di bawah ini merupakan teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini :

3.5.1. Uji Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, pengujian instrumen memegang peranan penting untuk memastikan alat ukur yang dipakai mampu menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya. Instrumen yang valid dan reliabel menjamin data yang

diperoleh akurat serta konsisten, sehingga hasil penelitian memiliki dasar yang kuat secara ilmiah.

1. Uji Validitas

Berdasarkan penjelasan (Sugiyono, 2017), validitas instrumen merujuk pada seberapa tepat alat ukur dalam menangkap apa yang memang hendak diukur. Semakin tinggi validitas suatu instrumen, semakin dapat diandalkan alat tersebut untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode korelasi product moment Pearson yang dijelaskan oleh Ghazali (2018). Metode ini mengukur hubungan antara skor setiap pertanyaan dengan total skor keseluruhan item. Item yang memiliki korelasi tinggi dengan skor total dianggap valid dan layak dipakai.

Rumus korelasi product moment Pearson adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara item dengan skor total

n = jumlah responden

X = skor pada item pertanyaan

Y = skor total seluruh item

Setelah mendapatkan nilai r hitung, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 2$. Keputusan validitas didasarkan pada perbandingan ini :

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

- b. Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Selain validitas, pengujian reliabilitas juga diperlukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang sama berulang kali dalam kondisi yang serupa. Menurut (Sugiyono, 2017), reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan atas alat ukur dalam menghasilkan data yang konsisten.

Metode yang dipakai untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2018). Cronbach's Alpha mengukur konsistensi internal dari item-item dalam kuesioner.

Rumus Cronbach's Alpha adalah :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = nilai reliabilitas Cronbach's Alpha

k = jumlah item pertanyaan

σ_i^2 = varians tiap item

σ_t^2 = varians total skor dari semua item

Menurut Ghozali (2018), interpretasi nilai Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami pelanggaran terhadap syarat dasar analisis. Dalam penelitian ini, karena hanya terdapat satu variabel independen, maka uji asumsi klasik yang dilakukan terbatas pada uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Hal ini penting agar hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan baik dan tidak menyimpang dari asumsi dasar regresi (Sugiyono, 2017).

Beberapa teknik statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas antara lain Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, Lilliefors, Histogram, dan Normal P-P Plot. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan membandingkan distribusi data residual terhadap distribusi normal teoritis. Selain itu, visualisasi dalam bentuk histogram dan normal P-P plot juga digunakan untuk mendukung hasil uji statistik.

Menurut Ghozali (2018), keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov diambil berdasarkan nilai signifikansi (Asymp. Sig), dengan ketentuan :

- a. Jika nilai Asymp.Sig $> 0,05$ maka datanya berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Asymp.Sig $< 0,05$ maka datanya berdistribusi tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varians residual dari model regresi bersifat konstan atau tidak. Ketidakkonstanan varians residual dapat menandakan terjadinya heteroskedastisitas, yang merupakan pelanggaran terhadap asumsi regresi linear klasik (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan metode scatterplot dengan memetakan nilai prediksi (ZPRED) terhadap residual (SRESID). Teknik ini umum digunakan dalam regresi sederhana karena efektif mengidentifikasi pola penyebaran residual (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018) :

- a. Jika titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (seperti garis lurus, kipas, atau lengkungan), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Namun jika pola tertentu tampak, maka terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode pengolahan data yang bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan data secara sistematis sehingga memberikan pemahaman yang jelas terkait karakteristik variabel yang diteliti. Analisis ini tidak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel, melainkan untuk memaparkan kondisi data yang telah dikumpulkan agar lebih mudah dimengerti (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan profil responden serta kondisi variabel utama, yaitu job demand dan kinerja karyawan generasi z. Beberapa ukuran statistik yang dipakai mencakup :

1. Ukuran Pemusatan Data

Ukuran ini memberikan gambaran mengenai titik tengah dari distribusi data, yang penting untuk mengetahui kecenderungan umum data. Ukuran pemusatan yang umum digunakan meliputi :

a. Mean (Rata-rata)

Mean merupakan hasil penjumlahan seluruh nilai data dibagi dengan jumlah data (n). Rumus mean adalah :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan :

$\bar{\alpha}$ = nilai rata-rata

α = jumlah seluruh nilai

n = jumlah data

b. Median

Median adalah nilai yang berada di tengah-tengah setelah data disusun secara berurutan dari nilai terkecil ke terbesar. Jika jumlah data ganjil, median adalah nilai di posisi tengah. Namun jika genap, median dihitung dengan mengambil rata-rata dari dua nilai di tengah.

c. Modus

Modus merupakan nilai yang paling sering muncul dalam satu set data, yang berguna untuk mengetahui nilai dengan frekuensi kemunculan tertinggi.

2. Ukuran Penyebaran Data

Ukuran ini digunakan untuk menggambarkan sejauh mana data menyebar dari rata-rata. Beberapa ukuran yang biasa digunakan meliputi :

a. Jangkauan (Range)

Jangkauan menunjukkan selisih antara nilai maksimum dan minimum dalam data, dengan rumus :

$$Range = X_{maks} - X_{min}$$

b. Standar Deviasi (Simpangan Baku)

Standar deviasi menggambarkan sejauh mana nilai-nilai dalam data menyebar dari nilai rata-ratanya. Makin besar standar deviasi, maka makin besar pula penyebaran data.

Rumus untuk standar deviasi populasi adalah :

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Sementara untuk sampel digunakan rumus :

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

c. Presentase dan Frekuensi

Persentase digunakan untuk menyederhanakan pemahaman terhadap data yang bersifat kategorikal atau kualitatif, seperti data berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, pendidikan terakhir, dan sebagainya. Rumus persentase adalah :

$$\text{Persentase} = \left(\frac{\text{Jumlah kategori}}{\text{Total data}} \right) \times 100\%$$

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi z dan bagaimana kinerja mereka ditampilkan. Misalnya, hasil rata-rata dari jawaban pada indikator job demand dapat menunjukkan beban kerja secara umum, sedangkan standar deviasi menunjukkan tingkat variasi persepsi antar responden.

Distribusi frekuensi dan persentase juga digunakan untuk menyajikan data karakteristik responden sehingga komposisi sampel dapat dikenali secara menyeluruh.

Dengan demikian, analisis deskriptif berperan sebagai langkah awal yang penting sebelum memasuki tahap analisis statistik lanjutan seperti uji regresi maupun pengujian hipotesis.

3.5.4. Metode Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan pendekatan analisis kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang rinci dan terukur mengenai hubungan antara tuntutan pekerjaan (*job demand*) dengan kinerja karyawan dari generasi z. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengelola data dalam bentuk angka secara sistematis dan objektif, sehingga memungkinkan untuk mengidentifikasi pola hubungan serta pengaruh antar variabel secara statistik.

Metode kuantitatif dinilai tepat dalam menjawab rumusan masalah secara akurat dan berdasarkan data yang dapat diuji, yakni mengenai ada tidaknya pengaruh signifikan antara *job demand* terhadap kinerja generasi z di PT XYZ Indonesia. Hal ini menjadi relevan mengingat generasi z merupakan kelompok tenaga kerja yang dinamis, cepat beradaptasi terhadap teknologi dan perubahan, namun cenderung memiliki kerentanan terhadap tekanan kerja yang tinggi. Maka dari itu, perlu dianalisis seberapa besar beban kerja memengaruhi produktivitas mereka.

Guna memperoleh hasil analisis yang komprehensif, penelitian ini menggunakan empat teknik statistik yang saling melengkapi, yaitu: analisis regresi linear sederhana, korelasi pearson, koefisien determinasi, serta uji signifikansi (uji t). Berikut ini adalah penjabaran mengenai langkah-langkah dalam analisis kuantitatif yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berdasarkan penjelasan (Sugiyono, 2017), teknik ini bertujuan untuk memperkirakan atau memprediksi nilai variabel terikat (Y) jika nilai variabel

bebas (X) sudah diketahui, sekaligus melihat arah hubungan antara keduanya, apakah positif atau negatif.

Rumus dasar regresi linear sederhana menurut Sugiyono adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan Generasi Z)

X = variabel bebas (*job demand*)

a = konstanta

b = koefisien

Cara menghitung nilai a dan b menurut (Sugiyono, 2017) nilai koefisien regresi (b) dan konstanta (a) dihitung dengan rumus berikut :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Keterangan :

n = jumlah data

$\sum X$ = jumlah seluruh nilai variabel X

$\sum Y$ = jumlah seluruh nilai variabel Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian masing-masing pasangan X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dari setiap nilai X

Dengan menggunakan metode ini, peneliti tidak hanya mampu mengukur hubungan antara job demand dan kinerja, tetapi juga dapat memprediksi tingkat kinerja berdasarkan beban kerja.

2. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), nilai koefisien korelasi ini berada dalam rentang -1 hingga +1. Nilai tersebut menunjukkan seberapa erat keterkaitan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- a. Nilai r yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat, artinya jika variabel X meningkat, maka variabel Y juga cenderung meningkat secara konsisten.
- b. Sebaliknya, jika nilai r mendekati -1, maka terdapat hubungan negatif yang kuat, yang berarti apabila nilai X bertambah, nilai Y justru menurun.
- c. Apabila nilai r mendekati 0, maka hubungan linier antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada.

Rumus korelasi pearson berdasarkan (Sugiyono, 2017) rumus korelasi pearson dituliskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah data sampel

$\sum X$ = jumlah nilai variabel X (job demand)

$\sum Y$ = jumlah nilai variabel Y (kinerja karyawan)

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian tiap pasangan nilai X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat nilai variabel X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat nilai variabel Y

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara job demand dengan kinerja karyawan. Melalui korelasi ini, dapat diketahui seberapa besar keterkaitan antara kedua variabel tersebut, serta apakah hubungan yang terbentuk bersifat kuat, sedang, lemah, positif, maupun negatif.

Hubungan kuat atau lemahnya antara variabel x dengan variabel y, dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi berikut ini :

Tabel 3. 5. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Kefisien Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.19	Sangat Lemah
0.20 – 0.39	Lemah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, metode ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh job demand terhadap kinerja karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia.

Menurut (Sugiyono, 2017) koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1, atau jika dikonversi ke persentase antara 0% sampai 100%. Semakin besar nilai R^2 , semakin banyak pula variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh *job demand*.

Rumus Koefisien Determinasi :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi pearson

4. Uji signifikansi koefisien korelasi (Uji T)

Uji signifikansi koefisien korelasi digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel bebas (*job demand*) dan variabel terikat (kinerja karyawan) yang ditemukan dalam penelitian ini memiliki makna statistik. Dengan kata lain, uji ini bertujuan memastikan bahwa korelasi yang ditemukan pada sampel dapat diterapkan secara valid pada populasi secara keseluruhan.

Menurut Sugiyono (2017:195), uji t pada koefisien korelasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel pada tingkat signifikansi tertentu, biasanya 5%. Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, maka hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara job demand dan kinerja karyawan.

Rumus uji t :

$$t = \frac{r \times \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi pearson

n = jumlah sampel

Nilai t hitung yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai t tabel berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Keputusan berdasarkan hasil perbandingan ini menentukan apakah korelasi yang ditemukan signifikan atau tidak. Jika :

- a. $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \rightarrow$ Hubungan signifikan.
- b. $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}} \rightarrow$ Hubungan tidak signifikan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ Indonesia, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur komponen presisi otomotif dan berlokasi di kawasan industri Karawang, Jawa Barat. Sejak didirikan pada tanggal 7 Juni 2010, perusahaan ini secara konsisten menerapkan sistem kerja yang terstruktur dan disiplin, mencerminkan praktik manajemen khas Jepang yang menekankan efisiensi serta ketepatan dalam setiap proses produksi.

Untuk mendukung aktivitas operasional yang berkelanjutan, perusahaan menerapkan sistem kerja dua shift, yaitu shift pagi dan malam, khususnya di lini produksi yang menjadi bagian paling padat aktivitasnya. Berdasarkan data dari bagian Human Resource Development (HRD), jumlah karyawan pada tahun 2024 tercatat sebanyak 350 orang, dengan 210 karyawan di antaranya (60%) berasal dari generasi Z, yaitu mereka yang berusia antara 18 hingga 27 tahun. Karyawan dari kelompok usia ini sebagian besar ditempatkan di bagian produksi, di mana beban kerja yang tinggi dan target pencapaian yang ketat merupakan bagian dari rutinitas harian.

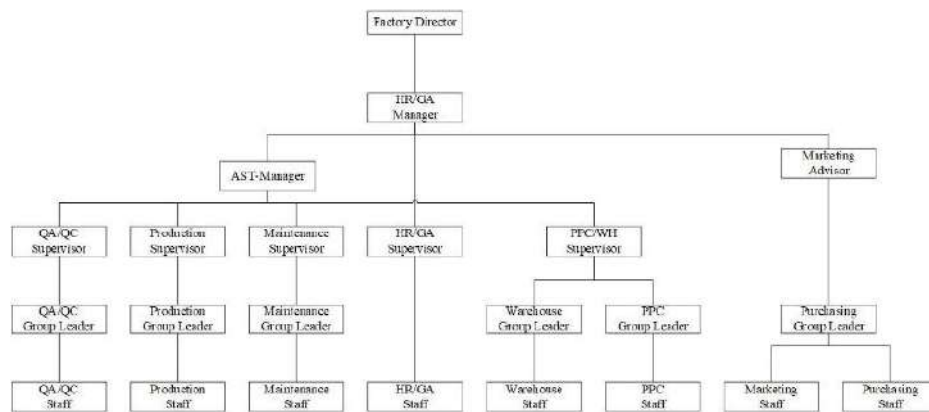
Tabel 4. 1. Jumlah Karyawan Generasi Z di PT XYZ Indonesia Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Generasi Z	Presentase Generasi Z (%)
2022	300	150	50%
2023	320	180	56,25%
2024	350	210	60%

Sumber: HRD PT XYZ Indonesia

Struktur organisasi di PT XYZ Indonesia dirancang dengan pola hierarki yang jelas, mulai dari Factory Director di posisi teratas yang mengawasi sejumlah fungsi kunci seperti HR/GA Manager, AST-Manager, dan Marketing Advisor.

Masing-masing posisi tersebut membawahi sejumlah supervisor, group leader, dan staf yang tersebar di berbagai divisi, seperti produksi, quality control, pemeliharaan, warehouse, hingga administrasi. Pola ini memberikan alur kerja yang efisien serta memperjelas rantai komando dalam pelaksanaan tugas.



Gambar 4. 1. Struktur Organisasi PT XYZ Indonesia

Sumber Dokumen HRD PT XYZ Indonesia

Dengan struktur organisasi yang tertata demikian, perusahaan mampu mempertahankan alur kerja yang efektif dan memastikan bahwa setiap karyawan memahami tanggung jawabnya. Hal ini menjadi penting terutama karena mayoritas tenaga kerja berasal dari generasi Z, yang cenderung membutuhkan arahan yang jelas dan lingkungan kerja yang teratur.

Selain struktur kerja yang disiplin, PT XYZ Indonesia juga memiliki visi dan misi yang menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas usaha serta pengelolaan sumber daya manusia.

Visi perusahaan adalah :

“ Do Original Idea and Practice in Harmony”

Misi perusahaan adalah :

1. Menjadikan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama.
2. Menumbuhkan perusahaan yang tangguh dan siap bersaing di tingkat regional maupun global.

3. Memperlakukan seluruh karyawan secara adil dan bermartabat, serta berkomitmen dalam peningkatan kualitas manajemen, keselamatan, dan kelestarian lingkungan.

Adanya visi dan misi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada produksi dan pencapaian target, tetapi juga menaruh perhatian pada kesejahteraan karyawan dan tata kelola kerja yang baik. Nilai-nilai ini sejalan dengan fokus penelitian yang mengkaji bagaimana tingkat job demand dapat memengaruhi kinerja karyawan generasi z, khususnya dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut seperti di PT Kohwa Precision Indonesia.

4.1.2. Profile Responden

Sebagai bagian dari analisis data, peneliti menyajikan gambaran umum tentang karakteristik responden dalam penelitian ini. Seluruh responden berasal dari divisi produksi di PT XYZ Indonesia dan termasuk dalam kelompok usia generasi z, yaitu antara 18 hingga 27 tahun. Karena semua responden berasal dari unit kerja yang sama yaitu bagian produksi, maka klasifikasi berdasarkan divisi tidak diperlukan. Penjabaran karakteristik difokuskan pada empat aspek utama: jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja. Data yang disajikan berikut merupakan hasil pengolahan dari kuesioner yang telah dikumpulkan.

Tabel 4. 2. Responden Berdsarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	87	62%
Perempuan	53	38%
Total	140	100%

Sumber Data Olahan Peneliti

Hasil distribusi menunjukkan bahwa kelompok responden terbesar adalah laki-laki dengan persentase respons sebesar 62%. Di sisi lain, sebanyak 53 orang atau 38% dari total responden adalah perempuan. Komposisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan didominasi oleh laki-laki, terutama pada sektor industri yang membutuhkan aktivitas fisik dan pekerjaan operasional.

Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
18 – 22 tahun	73	52%
23 – 27 tahun	67	48%
Total	140	100%

Sumber Data Olahan Peneliti

Berdasarkan data, mayoritas responden berusia 18-22 tahun atau sekitar 73 orang atau 52% dari keseluruhan populasi. Sebaliknya, responden yang berusia 23-27 tahun berjumlah 67 orang atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden termasuk dalam generasi z, yaitu generasi yang saat ini mampu menghasilkan produk-produk baru. Rentang usia tersebut juga menunjukkan bahwa kemungkinan responden lebih banyak bermula dari tahap awal karier, sehingga proses adaptasi terhadap lingkungan kerja dan tantangan dunia industri menjadi aspek penting bagi kelompok ini.

Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	136	97%
D3/S1	4	3%
Total	140	100%

Sumber Data Olahan Peneliti

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sekitar 136 orang (97%). Sebaliknya, terdapat empat orang (3%) yang berpendidikan tinggi (D3/S1). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pekerjaan teknis atau operasional yang tidak mensyaratkan kualifikasi pendidikan tinggi.

Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
6 bulan – 1 tahun	12	9%
1 – 3 tahun	68	49%
> 3 tahun	60	43%

Total	140	100%
-------	-----	------

Berdasarkan pengalaman kerja, sebagian besar responden (68 orang atau 49%) masuk dalam kategori 1 hingga 3. Sebanyak 60 responden (43%) telah bekerja selama enam bulan hingga satu tahun, dan 12 orang (9%) telah bekerja selama lebih dari tiga tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih dalam tahap awal pengalaman kerja, yang biasanya merupakan fase penting dalam menilai kinerja kerja dan prospek bisnis mereka.

4.1.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menguraikan karakteristik data yang diperoleh dari responden, khususnya pada variabel *Job Demand* dan Kinerja Karyawan. Melalui teknik ini, peneliti dapat menentukan sejumlah dimensi, termasuk mean, median, modus, nilai maksimum dan terendah, simpangan baku, dan rentang. Tujuan dari bagian ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis persebaran dan kecenderungan data responden.

Analisis ini tidak digunakan untuk menguji hubungan antara variabel; melainkan digunakan untuk memberikan wawasan awal tentang pola jawaban responden. Informasi ini berfungsi sebagai pendahuluan penting untuk analisis yang lebih mendalam, seperti uji asumsi klasik dan regresi linier. Dengan kata lain, statistik deskriptif memberikan ilustrasi awal yang diperlukan untuk memahami data untuk setiap variabel dalam penelitian.

1. Analisis Deskriptif Variabel X (*Job Demand*)

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana karyawan generasi z memandang tingkat permintaan pekerjaan (jumlah pekerjaan yang mereka lakukan) di tempat kerja mereka. Dengan penggunaan teknik ini, peneliti dapat memahami data umum berdasarkan sikap responden terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner. Sejumlah faktor penting, termasuk kendala mental, fisik, dan waktu, dipengaruhi oleh variabel permintaan pekerjaan, dan semuanya berpotensi berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Untuk memperoleh

pemahaman tentang bagaimana responden mendistribusikan jawaban mereka, langkah pertama adalah menganalisis data dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase.

Distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap pernyataan yang dibuat dalam kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 1–5, dengan pilihan ‘‘Sangat Tidak Setuju’’ hingga ‘‘Sangat Setuju.’’ Tabel berikut menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase semua item dalam variabel *Job Demand* :

Tabel 4. 6. Distribusi Frekuensi dan Presentase Responden pada Job Demand PT XYZ Indonesia

No	Skala	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	16	1%
2	Tidak Setuju	98	4%
3	Kurang Setuju	456	18%
4	Setuju	1219	48%
5	Sangat Setuju	731	29%
Jumlah		2520	100%

Sumber Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden (1219 atau 48%) memberikan pendapatnya pada kategori ‘‘Setuju’’, diikuti oleh ‘‘Sangat Setuju’’ sebanyak 731 atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan generasi z di PT XYZ Indonesia secara konsisten menyatakan kekhawatiran tentang tuntutan terkait pekerjaan *job demand* dalam kuesioner mereka. Sebaliknya, 18% responden menyatakan ‘‘Kurang Setuju’’, 4% menyatakan ‘‘Tidak Setuju’’, dan 1% menyatakan ‘‘Sangat Tidak Setuju’’.

Berdasarkan distribusi ini, persepsi tentang tuntutan pekerjaan dikategorikan tinggi, dan mayoritas responden menganggap jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan cukup tinggi. Hal ini penting sebagai titik awal untuk memahami bagaimana karyawan generasi z melakukan pekerjaan mereka, yang kemudian dapat dianalisis lebih lanjut terkait dengan gaya kerja mereka sendiri.

Perlu untuk lebih jauh mendalami makna dari setiap pernyataan dalam kuesioner agar dapat memahami pokok bahasan secara menyeluruh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi aspek-aspek tuntutan kerja yang menurut responden paling mengganggu, serta yang menurut mereka kurang penting.

Nilai tertinggi dan nilai terendah pada item kuesioner variable job demand merupakan salah satu titik fokus utama dalam analisis deskriptif karena dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang elemen-elemen pekerjaan yang paling penting atau paling tidak penting. Hal ini juga berfungsi sebagai dasar untuk menyarankan praktik kerja yang lebih fleksibel yang memenuhi kebutuhan generasi z di tempat kerja.

Tabel 4. 7. Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah pada Item Kuesioner Variabel *Job Demand*

No	Nomor Soal	Sub Variabel	Jumlah Responden	Total Skor	Keterangan
1	13	Beban Mental	68 Orang	599	Nilai Tertinggi
2	16	Beban Fisik	68 Orang	599	
3	6	Tekanan Waktu	58 Orang	491	Nilai Terendah

Sumber Data Olahan Peneliti

Pada analisis deskriptif variabel *Job Demand*, terdapat dua pernyataan yang didasarkan pada total tertinggi, yaitu 599 dari 68 responden. Pernyataan ini mengacu pada poin 13 dan 16. Berdasarkan Soal No. 13 yang menyatakan bahwa “Saya harus terus berkonsentrasi tinggi selama jam kerja berlangsung,” skor yang tinggi mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan meyakini bahwa pekerjaan mereka memotivasi mereka untuk menjaga kejernihan mental. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan membutuhkan tingkat perhatian yang tinggi, yang mungkin terjadi karena sifat pekerjaan yang rutin, terperinci, atau sangat terkait.

Sementara, skor tertinggi juga ditemukan pada Soal No. 16 yang menyatakan bahwa “Saya harus melakukan aktivitas fisik berat dalam pekerjaan saya.” Nilai item ini yang tinggi menunjukkan bahwa penampilan fisik responden juga cukup terlihat di tempat kerja. Hal ini berbeda dengan

kondisi kerja di sektor manufaktur yang cenderung menghambat aktivitas fisik seperti istirahat, memindahkan barang, atau bekerja dengan alat berat.

Sebaliknya, nilai terendah tercatat pada Soal No. 6 dengan total skor 491 dari 58 responden. ‘‘Saya sering harus menangani beberapa tugas sekaligus dalam waktu yang bersamaan’’ adalah pernyataan dalam topik ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan banyak tugas tidak selalu menghasilkan mayoritas responden. Secara umum, sistem kerja perusahaan sudah cukup mapan, sehingga tugas tidak dilakukan dengan cara yang tidak produktif, atau manajemen pekerjaan dilakukan secara profesional.

Berdasarkan perubahan nilai tertinggi dan terendah yang dapat diamati pada masing-masing item, dapat disimpulkan bahwa aspek pekerjaan yang paling sering ditangani oleh karyawan generasi z di lingkungan kerja ini adalah beban kerja dalam arti mental dan fisik. Di sisi lain, manajemen waktu dalam multitasking masih banyak dilakukan secara terbuka. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tuntutan pekerjaan seharusnya tidak hanya berfokus pada jadwal kerja tetapi juga mempertimbangkan kesehatan fisik dan mental karyawan untuk memastikan kinerja yang maksimal.

Setelah memperoleh gambaran umum frekuensi dan persentase serta membandingkan item dengan nilai tertinggi dan terendah untuk variabel *job demand*, analisis dilanjutkan dengan melihat pemusatan dan penyebaran data. Ini merupakan langkah penting dalam memahami bagaimana persepsi responden berhubungan dengan kinerja kerja secara keseluruhan. Hasil analisis statistik deskriptif yang menunjukkan besarnya pengumpulan data dan analisis untuk variabel tersebut ditunjukkan di bawah ini.

Tujuan dari pengukuran data pemusatan adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang dikumpulkan dalam variabel *job demand*. Pengukuran pemusatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi mean (rata-rata), median (nilai tengah), dan modus (nilai yang paling sering muncul).

Tabel 4. 8. Ukuran Pemusatan Data

Descriptive Statistics				
	N	Mean	Median	Mode
Job Demand	140	72.22	72.00	68
Valid N (listwise)	140			

Berdasarkan hasil *output* dari SPSS, nilai rata-rata sebesar 72,22 menggambarkan bahwa skor ini secara umum persepsi responden terhadap tingkat pekerjaan tergolong dalam kategori tinggi. Untuk memahami makna angka ini, diperlukan interpretasi dengan menggunakan klasifikasi rentang skor.

Rata-rata variabel *job demand* diinterpretasikan menggunakan 18 item, yang masing-masing memiliki skala Likert dari 1 hingga 5. Maka :

- a. Skor minimum : $18 \times 1 = 18$
- b. Skor maximum : $18 \times 5 = 90$

Dengan demikian, rentang skor total :

$$\text{Range} = 90 - 18 = 72$$

Panjang interval interpretasi dapat dihitung dengan membagi range tersebut ke dalam 5 kategori penilaian :

$$\text{Panjang Interval} \frac{72}{5} = 14,4$$

Berikut adalah tabel klasifikasi interpretasi skor *job demand* :

Rentang Skor	Kategori Interpretasi
18,0 – 32,4	Sangat Rendah
32,5 – 46,9	Rendah
47,0 – 61,4	Cukup
61,5 – 75,9	Tinggi
76,0 – 90,0	Sangat Tinggi

Karena rata-rata 72,22 berada di antara 61,5 dan 75,9, maka dapat dikatakan kategori ‘’Tinggi’’ mencerminkan tingkat persepsi karyawan terhadap tuntutan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum, responden memiliki keterampilan yang sangat signifikan terkait pekerjaan, baik keterampilan mental maupun fisik. Hal ini dapat menjadi landasan penting bagi para manajer untuk mengembangkan strategi kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan dan karakteristik generasi muda.

Selain itu, nilai median sebesar 72,00 dan modus sebesar 68 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang cukup seragam mengenai beban kerja yang mereka alami. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap job demand cenderung konsisten, dengan persebaran data yang relatif simetris dan tidak terlalu menyimpang.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang distribusi data, analisis akan dilanjutkan dengan membahas ukuran penyebaran data seperti range (jangkauan), standar deviasi, dan varians.

Tabel 4. 9. Ukuran Penyebaran Data

Descriptive Statistics				
	N	Range	Std. Deviation	Variance
Job Demand	140	33	6.936	48.102
Valid N (listwise)	140			

Dari sisi penyebaran data yang berdasarkan hasil *output* SPSS, nilai range sebesar 33, terdapat perbedaan yang signifikan antara responden yang memiliki kebiasaan kerja paling ringan dan paling berat. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 6,936 dan nilai varians sebesar 48,102, hal ini menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup moderat pada jawaban responden terhadap beban kerja yang mereka rasakan. Dengan demikian, meskipun sebagian besar karyawan memiliki persepsi yang sama terhadap lingkungan kerja, terdapat

perbedaan dalam tingkat intensitas atau pengalaman mereka terhadap tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa karyawan generasi z di perusahaan mengalami beban kerja yang cukup tinggi, khususnya terkait dengan kebutuhan konsentrasi mental dan keterlibatan fisik dalam menjalankan tugas. Meskipun demikian, tekanan dalam hal pengelolaan waktu atau multitasking tidak terlalu dirasakan sebagai hambatan, yang kemungkinan disebabkan oleh sistem kerja yang sudah tertata dengan baik. Temuan ini dapat dijadikan referensi bagi perusahaan dalam menyusun pembagian beban kerja yang lebih proporsional, sehingga tetap menjaga motivasi serta produktivitas karyawan.

2. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui bagaimana responden menilai kinerja mereka sendiri di lingkungan perusahaan. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana karyawan generasi z berhasil dalam memenuhi sasaran kerja, menjaga kualitas, dan menyelaraskan kinerja kerja dengan perspektif organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor industri.

Distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap pernyataan yang dibuat dalam kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 1–5, dengan pilihan “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju.” Tabel berikut menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase semua item dalam variabel kinerja karyawan :

Tabel 4. 10. Distribusi Frekuensi dan Presentase Responden pada Kinerja Karyawan PT XYZ Indonesia

No	Skala	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	55	2%

No	Skala	Frekuensi	Presentase (%)
2	Tidak Setuju	70	3%
3	Kurang Setuju	363	15%
4	Setuju	1308	53%
5	Sangat Setuju	676	27%
Jumlah		2472	100%

Sumber Data Olahan Peneliti

Hasil analisis deskriptif berdasarkan distribusi frekuensi dan persentase untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban positif. Seperti yang dapat dilihat, 53% responden memilih kategori ‘Setuju,’ dan 27% memilih kategori ‘Sangat Setuju’ terkait dengan item tertentu dalam kuesioner yang memengaruhi kinerja. Berdasarkan angka ini, mayoritas karyawan generasi z merasa telah menjalankan tugas serta tanggung jawab pekerjaan mereka secara optimal.

Sementara itu, 15% responden masuk dalam kategori ‘Kurang Setuju’, yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum dalam kondisi terbaiknya. Berdasarkan sebagian kecil responden yang memilih ‘Tidak Setuju’ (3%) dan ‘Sangat Tidak Setuju’ (2%) sebagai tanggapannya, dapat disimpulkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang menilai kinerjanya berada di bawah harapan.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja berada pada tingkat yang baik. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk menggali lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk peran job demand yang telah dianalisis sebelumnya.

Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi pernyataan item dengan nilai tertinggi dan terendah setelah meninjau gambaran umum distribusi penilaian responden mengenai kinerja. Tujuannya adalah untuk memahami aspek pekerjaan yang paling menantang atau yang masih memerlukan perhatian lebih dalam studi kehidupan manusia.

Dalam analisis deskriptif, identifikasi terhadap total skor tertinggi dan terendah dari setiap butir pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui aspek kinerja mana yang

dianggap paling dominan maupun paling lemah oleh para responden. Informasi ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan kinerja yang lebih terarah dan efektif.

Tabel 4. 11. Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah pada Item Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Nomor Soal	Sub Variabel	Jumlah Responden	Total Skor	Keterangan
1	9	Disiplin Waktu	65 Orang	591	Nilai Tertinggi
2	18	Inisiatif	59 Orang	503	Nilai Terendah

Sumber Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa item dengan skor tertinggi adalah nomor 9, dengan total skor 591 dari 65 responden, yang berbunyi: “Saya jarang atau tidak pernah terlambat dalam menjalankan tugas”. Pernyataan ini termasuk dalam sub variabel disiplin waktu. Tingginya skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap waktu, terutama dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan generasi z di perusahaan tersebut memiliki tanggung jawab waktu yang baik dan kesadaran tinggi terhadap kedisiplinan kerja.

Aspek kedisiplinan dalam waktu menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja, khususnya di sektor manufaktur yang mengandalkan ketepatan proses kerja. Dengan demikian, temuan ini dapat dimaknai sebagai keunggulan yang patut dipertahankan karena dapat mendukung kelancaran operasional serta efisiensi kerja di lingkungan perusahaan.

Sementara itu, nilai terendah ditemukan pada item nomor 18, dengan skor total 503 dari 59 responden, yang berbunyi: “Saya proaktif dalam mengambil tindakan meskipun belum diminta oleh atasan”, dan termasuk dalam sub variabel inisiatif. Skor rendah ini mengindikasikan bahwa masih banyak responden yang belum menunjukkan sikap aktif dalam bekerja tanpa arahan langsung. Mereka cenderung menunggu perintah atau instruksi terlebih dahulu sebelum mengambil tindakan atau keputusan tertentu.

Rendahnya skor pada aspek inisiatif dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, seperti budaya kerja yang hierarkis, kurangnya pelatihan dalam pengambilan keputusan, atau tingkat kepercayaan diri yang belum tinggi di kalangan karyawan muda. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong pengembangan sikap inisiatif melalui pendekatan seperti pemberdayaan karyawan, pelatihan kemandirian kerja, atau pembiasaan pengambilan keputusan secara mandiri.

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu kekuatan utama karyawan generasi z di PT XYZ, namun inisiatif pribadi masih perlu diperkuat. Temuan ini wawasan awal bahwa pengembangan kinerja karyawan muda tida cukup menjamin kepatuhan terhadap waktu kerja, dan julang oleh pembentukan sikap kerja proaktif, sehingga dapat berkontribusi lebih penuh dan mandiri terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Setelah memperoleh gambaran umum frekuensi dan persentase serta membandingkan item dengan nilai tertinggi dan terendah untuk variabel kinerja karyawan, analisis dilanjutkan dengan melihat pemusatan dan penyebaran data. Ini merupakan langkah penting dalam memahami bagaimana persepsi responden berhubungan dengan *job demand* secara keseluruhan. Hasil analisis statistik deskriptif yang menunjukkan besarnya pengumpulan data dan analisis untuk variabel tersebut ditunjukkan di bawah ini.

Tujuan dari pengukuran data pemusatan adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang dikumpulkan dalam variabel kinerja karyawan. Pengukuran pemusatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi mean (rata-rata), median (nilai tengah), dan modus (nilai yang paling sering muncul).

Tabel 4. 12. Ukuran Pemusatan Data

Descriptive Statistics				
	N	Mean	Median	Mode
Kinerja Karyawan	140	71.71	72.00	75
Valid N (listwise)	140			

Berdasarkan hasil *output* dari SPSS, nilai rata-rata sebesar 71,71 menggambarkan bahwa skor ini secara umum persepsi responden terhadap tingkat pekerjaan tergolong dalam kategori tinggi. Untuk memahami makna angka ini, diperlukan interpretasi dengan menggunakan klasifikasi rentang skor.

Rata-rata variabel kinerja karyawan diinterpretasikan menggunakan 18 item, yang masing-masing memiliki skala Likert dari 1 hingga 5. Maka :

- a. Skor minimum : $18 \times 1 = 18$
- b. Skor maximum : $18 \times 5 = 90$

Dengan demikian, rentang skor total :

$$\text{Range} = 90 - 18 = 72$$

Panjang interval interpretasi dapat dihitung dengan membagi range tersebut ke dalam 5 kategori penilaian :

$$\text{Panjang Interval} \frac{72}{5} = 14,4$$

Berikut adalah tabel klasifikasi interpretasi skor kinerja karyawan :

Rentang Skor	Kategori Interpretasi
18,0 – 32,4	Sangat Rendah
32,5 – 46,9	Rendah
47,0 – 61,4	Cukup
61,5 – 75,9	Tinggi
76,0 – 90,0	Sangat Tinggi

Karena rata-rata 71,71 berada di antara 61,5 dan 75,9, maka dapat dikatakan kategori ‘‘Tinggi’’ mencerminkan tingkat persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum para karyawan menunjukkan kemampuan kerja yang baik, termasuk dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi

manajemen dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan karakteristik generasi muda.

Selain itu, nilai median sebesar 72,00 dan modus sebesar 75 mencerminkan bahwa persepsi responden cenderung seragam dan mendekati tingkat kinerja yang tinggi. Kemiripan antara ketiga ukuran pemusatan ini menunjukkan distribusi data yang cukup normal dan tidak terpengaruh oleh nilai-nilai ekstrem.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang distribusi data, analisis akan dilanjutkan dengan membahas ukuran penyebaran data seperti range (jangkauan), standar deviasi, dan varians.

Tabel 4. 13. Ukuran Penyebaran Data

Descriptive Statistics				
	N	Range	Std. Deviation	Variance
Kinerja Karyawan	140	39	6.979	48.709
Valid N (listwise)	140			

Berdasarkan *output* yang diperoleh dari SPSS, diketahui bahwa nilai jangkauan (range) pada variabel kinerja karyawan adalah 39. Angka ini menggambarkan adanya selisih yang cukup besar antara karyawan dengan kinerja paling rendah dan paling tinggi. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 6,979 dan nilai varians sebesar 48,709 yang mencerminkan adanya keragaman sedang dalam tanggapan responden terhadap beban kerja yang mereka hadapi. Hal ini menandakan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memiliki pandangan yang hampir seragam terhadap kondisi pekerjaan mereka, tetap ada perbedaan dalam hal tingkat tekanan atau pengalaman yang dirasakan masing-masing individu terhadap tuntutan pekerjaan tersebut.

Secara keseluruhan, aspek kedisiplinan muncul sebagai kekuatan utama dalam kinerja karyawan generasi z, terlihat dari tingginya skor pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, nilai paling rendah

ditemukan pada indikator inisiatif, yang mengindikasikan masih perlunya dorongan bagi karyawan agar mampu bertindak secara mandiri tanpa menunggu arahan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan tidak hanya menjaga kedisiplinan yang sudah terbentuk, tetapi juga mulai merancang program atau pelatihan yang dapat menumbuhkan inisiatif dan kemandirian kerja.

Dari hasil pengolahan data secara deskriptif terhadap variabel Job Demand dan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT XYZ Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berada pada kategori “Tinggi”. Rata-rata skor Job Demand sebesar 72,22 mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa beban pekerjaan yang mereka hadapi cukup berat, baik dalam hal konsentrasi mental, aktivitas fisik, maupun tekanan waktu. Hal ini diperkuat oleh tingginya skor pada item mengenai kewajiban untuk selalu fokus dan terlibat dalam kegiatan fisik saat bekerja. Sementara itu, skor paling rendah ditemukan pada pernyataan terkait multitasking, yang mengindikasikan bahwa sebagian responden tidak merasa terbebani saat mengerjakan beberapa tugas sekaligus.

Pada variabel Kinerja Karyawan, skor rata-rata sebesar 71,71 juga menunjukkan kategori yang sama, yaitu “Tinggi”. Hal ini menandakan bahwa para karyawan generasi z pada umumnya mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Skor tertinggi tercatat pada indikator disiplin waktu, yang menunjukkan kepatuhan tinggi dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Namun demikian, nilai terendah ada pada aspek inisiatif, yang menunjukkan masih adanya kecenderungan menunggu perintah sebelum bertindak. Keragaman skor pada kedua variabel menunjukkan bahwa meskipun secara umum persepsi karyawan cukup positif, masih terdapat variasi pengalaman dan kebiasaan kerja di antara individu.

Oleh karena itu, analisis deskriptif ini memberikan gambaran awal yang esensial mengenai bagaimana karyawan memandang tuntutan kerja dan pencapaian kerjanya. Hasil ini menjadi acuan awal dalam melanjutkan

analisis pada tahap berikutnya, untuk mengetahui hubungan antara variabel secara lebih mendalam.

4.1.4. Uji Instrumen

Sebelum melanjutkan ke tahap analisis data, penting untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas. Validitas merupakan aspek utama dalam pengujian kualitas kuesioner, karena menentukan sejauh mana butir-butir pertanyaan mampu mencerminkan variabel yang diteliti secara tepat.

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Job Demand

Menurut (Sugiyono, 2017) validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu menggambarkan variabel yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment. Dasar dalam menentukan valid atau tidaknya item adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Penelitian ini melibatkan 140 responden, sehingga nilai derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - 2$, yaitu $df = 140 - 2 = 138$. Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r tabel berdasarkan $df = 138$ adalah sebesar 0,159.

Nilai r hitung diperoleh dari hasil korelasi antara masing-masing item dengan total skor variabel melalui bantuan *software* SPSS. Apabila nilai r hitung melebihi r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid karena memiliki hubungan yang signifikan terhadap konstruk yang diukur secara keseluruhan.

Validitas instrumen sangat menentukan akurasi dan relevansi data yang diperoleh. Oleh karena itu, hanya item-item yang memenuhi syarat validitas berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan r tabel yang akan digunakan

dalam tahap analisis selanjutnya, guna memastikan hasil penelitian yang akurat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Maka berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel X (*Job Demand*) berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji validitas di atas :

Tabel 4. 14. Hasil Uji Validitas Variabel X (Job Demand)

Uji Validitas Variabel X			
Item Soal	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,401	0,159	Valid
2	0,417	0,159	Valid
3	0,480	0,159	Valid
4	0,455	0,159	Valid
5	0,216	0,159	Valid
6	0,204	0,159	Valid
7	0,659	0,159	Valid
8	0,761	0,159	Valid
9	0,632	0,159	Valid
10	0,659	0,159	Valid
11	0,761	0,159	Valid
12	0,761	0,159	Valid
13	0,745	0,159	Valid
14	0,222	0,159	Valid
15	0,761	0,159	Valid
16	0,745	0,159	Valid
17	0,233	0,159	Valid
18	0,248	0,159	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh item soal kuesioner mengenai *Job Demand* tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Menurut (Sugiyono, 2017) validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu menggambarkan variabel yang

ingin diteliti. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment. Dasar dalam menentukan valid atau tidaknya item adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung \leq r tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Penelitian ini melibatkan 140 responden, sehingga nilai derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - 2$, yaitu $df = 140 - 2 = 138$. Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r tabel berdasarkan $df = 138$ adalah sebesar 0,159.

Nilai r hitung diperoleh dari hasil korelasi antara masing-masing item dengan total skor variabel melalui bantuan *software* SPSS. Apabila nilai r hitung melebihi r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid karena memiliki hubungan yang signifikan terhadap konstruk yang diukur secara keseluruhan.

Validitas instrumen sangat menentukan akurasi dan relevansi data yang diperoleh. Oleh karena itu, hanya item-item yang memenuhi syarat validitas berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan r tabel yang akan digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, guna memastikan hasil penelitian yang akurat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Maka berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan) berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji validitas di atas :

Tabel 4. 15. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Uji Validitas Variabel Y			
Item Soal	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,462	0,159	Valid
2	0,394	0,159	Valid
3	0,559	0,159	Valid

Uji Validitas Variabel Y			
Item Soal	r hitung	r tabel	Hasil
4	0,523	0,159	Valid
5	0,479	0,159	Valid
6	0,587	0,159	Valid
7	0,536	0,159	Valid
8	0,600	0,159	Valid
9	0,602	0,159	Valid
10	0,552	0,159	Valid
11	0,505	0,159	Valid
12	0,624	0,159	Valid
13	0,516	0,159	Valid
14	0,475	0,159	Valid
15	0,600	0,159	Valid
16	0,236	0,159	Valid
17	0,257	0,159	Valid
18	0,276	0,159	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh item soal kuesioner mengenai Kinerja Karyawan tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

a. Uji Reabilitas Job Demand

Menurut (Sugiyono, 2017), suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang tetap atau tidak berubah ketika digunakan beberapa kali dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian kuantitatif, salah satu metode yang umum digunakan untuk menilai reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach (Cronbach's Alpha), yang mengukur konsistensi internal antar item dalam satu variabel.

Adapun kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, maka instrumen dianggap reliabel.

- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil uji reabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui bantuan *software* SPSS :

Tabel 4. 16. Hasil Uji Reabilitas Variabel X (*Job Demand*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	18

Berdasarkan hasil uji reabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,804. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, item pernyataan dalam kuesioner variabel X dalam hal ini *Job Demand* adalah realible, karena nilai Cronbach's Alpha 0,804 lebih besar daripada 0,60.

- b. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Menurut (Sugiyono, 2017), suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang tetap atau tidak berubah ketika digunakan beberapa kali dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian kuantitatif, salah satu metode yang umum digunakan untuk menilai reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach (Cronbach's Alpha), yang mengukur konsistensi internal antar item dalam satu variabel.

Adapun kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, maka instrumen dianggap reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil uji reabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui bantuan *software* SPSS :

Tabel 4. 17. Hasil Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	18

Berdasarkan hasil uji reabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,780. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, item pernyataan dalam kuesioner variabel Y dalam hal ini Kinerja Karyawan adalah realible, karena nilai Cronbach's Alpha 0,780 lebih besar daripada 0,60.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear, diperlukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik guna memastikan bahwa model yang dibangun memenuhi persyaratan dasar statistik. Uji asumsi klasik berfungsi untuk menghindari adanya pelanggaran terhadap kaidah regresi yang dapat menyebabkan hasil analisis menjadi bias dan tidak akurat.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa nilai residual dalam model regresi menyebar secara normal. Asumsi ini penting dipenuhi karena distribusi normal dari residual memungkinkan hasil estimasi model menjadi akurat dan tidak menyimpang secara statistik.

Menurut (Ghozali, 2018), normalitas data dapat dianalisis baik melalui metode visual seperti histogram dan normal probability plot, maupun melalui pendekatan statistik seperti uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Pengujian ini digunakan untuk menilai apakah penyebaran data residual mendekati distribusi normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) melalui bantuan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari atau sama dengan 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas Kolomogrov-Smirnov yang dihitung dengan bantuan *software* SPSS :

Tabel 4. 18. Hasil Uji Normalitas Kolomogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.30706793
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.048
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762

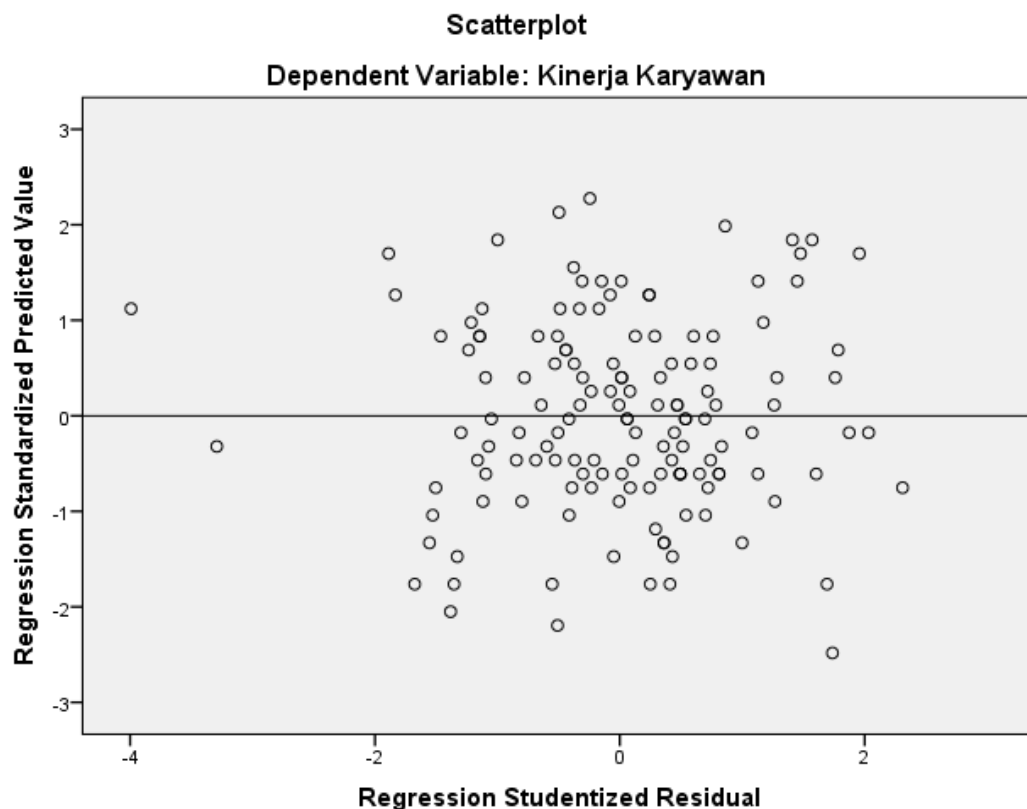
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0,762 lebih besar daripada 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot, yaitu dengan memetakan nilai prediksi (ZPRED) terhadap nilai residual (SRESID). Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola tertentu dalam distribusi residual yang menandakan adanya gejala heteroskedastisitas. Adapun pedoman yang digunakan untuk mendeteksi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut :

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 (nol).
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 4. 2. Grafik Scatterplot

Jika dilihat dari grafik Scatterplot maka tampak bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara tidak beraturan di atas maupun di bawah garis horizontal, tanpa membentuk pola seperti kipas terbuka, kurva, atau garis tertentu. Pola penyebaran yang acak ini mencerminkan bahwa varians residual bersifat seragam di seluruh rentang nilai prediksi.

Berdasarkan pola distribusi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan indikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya,

asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, dan model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

4.1.6. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (*Job Demand*) terhadap variabel dependen (*Kinerja Karyawan*) di PT XYZ Indonesia.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana diterapkan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas, yaitu *Job Demand*, berpengaruh terhadap variabel terikat, yakni *Kinerja Karyawan*. Analisis ini dilakukan menggunakan *software* SPSS, dan hasil pengolahannya disajikan dalam berikut :

Tabel 4. 19. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.596	5.616		7.228	.000
	Job Demand	.431	.077	.428	5.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, model persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 40,596 + 0,431X$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

Y = Kinerja Karyawan

X = *Job Demand*

a = 40,596 (konstanta)

b = 0,431 (koefisien regresi)

Nilai konstanta (a) sebesar 40,596 menunjukkan bahwa jika variabel job demand bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 40,596. Nilai ini menjadi acuan dasar tingkat kinerja tanpa pengaruh beban kerja. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,431 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada job demand akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,431 poin, dengan asumsi tidak ada perubahan pada faktor lainnya. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif antara job demand dan kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa hubungan antara job demand dan kinerja karyawan secara statistik bersifat signifikan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,566, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,977, semakin menguatkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bukan terjadi secara kebetulan, melainkan signifikan secara statistik.

2. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu *Job Demand*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yakni Kinerja Karyawan, secara individu. Uji ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun kriteria dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak.
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima.

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji keberartian koefisien korelasi (uji t) dengan menggunakan bantuan *software SPSS* :

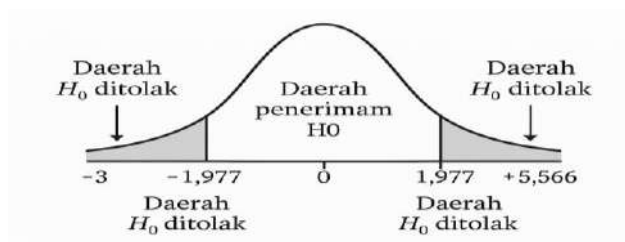
Tabel 4. 20. Hasil Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.596	5.616		7.228	.000
	Job Demand	.431	.077	.428	5.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 140 orang, sehingga diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar $n - 2 = 138$. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka nilai t tabel yang digunakan adalah 1,977. Berdasarkan output regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,566 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai tersebut digunakan untuk menentukan apakah hipotesis nol (H_0) akan diterima atau ditolak.

Untuk mendukung pemahaman terhadap hasil uji t, analisis ini dapat digambarkan melalui kurva distribusi normal dua sisi (*two-tailed*). Kurva ini menggambarkan dua wilayah utama, yaitu daerah penerimaan hipotesis nol (H_0) di bagian tengah, serta daerah penolakan H_0 yang terletak di kedua sisi luar kurva.



Gambar 4.3 Kurva Uji Hipotesis Dua Pihak (Two-tailed)

Batas antara wilayah-wilayah tersebut ditentukan oleh nilai t tabel, yaitu $\pm 1,977$. Artinya :

- a. Jika nilai t hitung berada dalam rentang -1,977 hingga +1,977, maka hipotesis nol diterima.

- b. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari $-1,977$ atau lebih besar dari $+1,977$, maka hipotesis nol ditolak.

Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar $5,566$ berada jauh di sebelah kanan batas atas t tabel, sehingga masuk dalam daerah penolakan H_0 , yang mengindikasikan bahwa hasil pengujian signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil perbandingan, diketahui bahwa t hitung sebesar $5,566$ melebihi t tabel sebesar $1,977$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ berada di bawah tingkat signifikansi $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Demand* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

3. Uji Korelasi (Untuk melihat hubungan variabel X terhadap variabel Y)

Pengujian korelasi dilakukan untuk menilai tingkat hubungan antara dua variabel yang diteliti, yakni *Job Demand* sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, karena data memiliki skala interval dan telah memenuhi syarat distribusi normal.

Seperti dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017), nilai koefisien korelasi Pearson berkisar antara -1 hingga $+1$. Semakin mendekati angka $+1$, maka semakin kuat hubungan positif antar variabel; sebaliknya, semakin mendekati -1 , maka hubungan bersifat negatif dan kuat. Jika nilai mendekati nol, maka hubungan dinilai sangat lemah. Pedoman umum dalam menginterpretasikan kekuatan hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Kefisien Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.19	Sangat Lemah
0.20 – 0.39	Lemah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS menunjukkan informasi sebagai berikut :

Tabel 4. 21. Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Job Demand	Kinerja Karyawan
Job Demand	Pearson Correlation	1	.428**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	140	140
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	140	140

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretasi hasil :

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,428 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dalam kategori sedang antara *job demand* dan kinerja karyawan. Artinya, jika *job demand* meningkat, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Sementara itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga hubungan ini dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan kata lain, korelasi yang terjadi antara kedua variabel tidak bersifat acak, melainkan memiliki dasar hubungan yang dapat dibuktikan secara ilmiah.

Dari hasil pengujian korelasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif, signifikan, dan berada pada tingkat sedang antara *job demand* dan kinerja karyawan generasi z. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja, selama beban tersebut masih dalam batas yang wajar dan dapat diatasi oleh karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai R Square (R^2) diperoleh dari tabel “Model Summary” sebagai hasil dari analisis regresi linear sederhana antara Job Demand (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi (R^2) memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, maka pengaruhnya dianggap rendah.

Tabel 4. 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.177	6.330

a. Predictors: (Constant), Job Demand

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh nilai R Square sebesar 0,183, yang berarti bahwa 18,3% variasi kinerja karyawan generasi z dapat dijelaskan oleh variabel job demand. Artinya, tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan memiliki andil dalam membentuk tingkat kinerja mereka. Sementara itu, sisanya sebesar 81,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kondisi psikologis individu. Meskipun nilai determinasi ini tidak tergolong tinggi, hal tersebut wajar dalam penelitian sosial karena perilaku manusia pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai aspek secara bersamaan. Dengan demikian, hasil ini tetap memberikan gambaran bahwa *job demand* memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja, khususnya pada generasi muda yang cenderung lebih sensitif terhadap tekanan kerja di lingkungan industri.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pembahasan Variabel X (*Job Demand*)

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa persepsi karyawan generasi z terhadap *job demand* tergolong tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 72,22. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa beban kerja yang mereka hadapi cukup berat dan menantang. Dimensi beban mental dan fisik memperoleh skor paling tinggi, khususnya pada pernyataan seperti “Saya harus terus berkonsentrasi tinggi selama jam kerja berlangsung” dan “Saya harus melakukan aktivitas fisik berat dalam pekerjaan saya.” Hal ini menunjukkan bahwa konsentrasi dan tenaga fisik merupakan dua faktor dominan yang menjadi tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sebaliknya, tekanan waktu memperoleh skor terendah, yang menunjukkan bahwa *multitasking* atau menangani beberapa tugas sekaligus tidak terlalu menjadi beban bagi responden. Hal ini mengindikasikan bahwa pembagian tugas di lingkungan kerja cenderung tertata rapi, sehingga tidak menciptakan tekanan waktu yang signifikan.

Standar deviasi sebesar 6,936 dan varians 48,102 mengindikasikan bahwa persebaran data berada dalam kategori sedang. Dengan demikian, meskipun secara umum tekanan kerja tinggi, persepsi tiap individu terhadap beban tersebut berbeda-beda. Ini menunjukkan bahwa pengalaman menghadapi *job demand* bersifat individual, bergantung pada kapasitas, peran kerja, serta kemampuan adaptasi masing-masing.

4.2.2. Pembahasan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 71,71 juga termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan generasi z secara umum merasa telah menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka secara optimal. Skor tertinggi terdapat pada indikator kedisiplinan waktu, seperti yang tercermin dalam pernyataan “Saya jarang atau tidak pernah terlambat dalam menjalankan tugas.”

Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja.

Namun, skor terendah ditemukan pada aspek inisiatif, yaitu pada pernyataan “Saya proaktif dalam mengambil tindakan meskipun belum diminta oleh atasan.” Nilai ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam hal kemandirian dan pengambilan keputusan tanpa instruksi. Kemungkinan besar, budaya kerja yang bersifat hierarkis atau minimnya pelatihan kepemimpinan menjadi penyebab rendahnya skor pada indikator ini.

Distribusi data yang simetris ditunjukkan oleh nilai median dan modus yang hampir setara dengan rata-rata. Sementara itu, standar deviasi sebesar 6,979 dan varians 48,709 menggambarkan adanya tingkat variasi sedang dalam persepsi kinerja karyawan. Artinya, meskipun kinerja secara umum baik, masih terdapat perbedaan antar individu yang perlu diperhatikan sebagai bagian dari evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia.

4.2.3. Pembahasan Pengaruh Job Demand terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, diperoleh kesimpulan bahwa *job demand* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan generasi Z. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien regresi sebesar 0,431, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan *job demand* akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,431 poin. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5,566 yang lebih besar dari t tabel 1,977 memperkuat bukti bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

Uji korelasi Pearson menunjukkan nilai r sebesar 0,428, yang tergolong dalam kategori hubungan sedang dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tekanan kerja dalam batas wajar dapat mendorong peningkatan kinerja, selama tekanan tersebut masih bisa ditangani dengan baik oleh karyawan.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,183 mengindikasikan bahwa 18,3% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh *job demand*. Sisanya, yakni 81,7%, kemungkinan berasal dari faktor-faktor lain

yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, serta kesejahteraan psikologis.

Temuan ini selaras dengan konsep *challenging stressors* yang dijelaskan oleh (Bakker et al., 2023), yakni bahwa tekanan kerja yang menantang namun masih dalam batas kemampuan adaptasi individu dapat berfungsi sebagai pemicu motivasi kerja dan peningkatan kinerja. Generasi z cenderung tangguh serta adaptif terhadap tekanan, dapat merespons tekanan ini secara positif. Namun demikian, jika tekanan kerja melebihi kapasitas adaptif individu, maka kondisi tersebut dapat berubah menjadi *hindrance stressors* yang berpotensi menurunkan performa kerja secara signifikan.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan. Selain itu, pemberdayaan dalam hal inisiatif dan pengambilan keputusan mandiri juga penting untuk dikembangkan agar karyawan generasi z dapat bekerja secara lebih mandiri, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat Job Demand

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *job demand* pada karyawan Generasi Z berada dalam kategori tinggi, dengan nilai rata-rata 72,22. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi beban kerja yang cukup padat, batas waktu yang ketat, serta tuntutan peran yang memerlukan tenaga fisik dan mental yang cukup besar.

2. Tingkat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Generasi Z juga berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata 71,71. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun beban pekerjaan yang dihadapi cukup besar, karyawan tetap mampu menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan, mematuhi kedisiplinan waktu, melaksanakan tanggung jawab, bekerja sama dalam tim, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

3. Pengaruh Job Demand terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 40,596 + 0,431X$, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,431 dan Beta tersandar (β) sebesar 0,428. Nilai t hitung = 5,566 lebih besar dibandingkan t tabel = 1,977 pada derajat kebebasan (df) = 138, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti *job demand* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,183 menunjukkan bahwa 18,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh *job demand*, sedangkan 81,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji asumsi klasik menunjukkan residual berdistribusi normal (Sig. = 0,762 $>$ 0,05) dan tidak terdapat indikasi

heteroskedastisitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan kerja yang terkelola dengan baik mampu mendorong peningkatan kinerja, namun jika melebihi kemampuan karyawan dan tidak disertai dukungan sumber daya yang memadai, kinerja dapat menurun.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk Manajemen PT XYZ Indonesia.
 - a) Melakukan peninjauan berkala terhadap beban kerja, target produksi, dan jadwal shift agar *job demand* tetap sesuai dengan kemampuan karyawan.
 - b) Memberikan program pelatihan yang mencakup manajemen waktu, pengendalian stres, dan keterampilan teknis yang mendukung pekerjaan produksi, sehingga karyawan lebih siap dalam menghadapi tuntutan kerja.
 - c) Mengatur pembagian tugas serta alokasi sumber daya kerja secara optimal, misalnya dengan menambah tenaga kerja saat volume produksi meningkat, guna menghindari kelelahan berlebihan pada karyawan.
2. Untuk Karyawan Generasi Z.
 - a) Meningkatkan kemampuan mengatur prioritas dan waktu kerja agar target dapat tercapai tanpa mengorbankan kualitas hasil pekerjaan.
 - b) Memperkuat keterampilan komunikasi dan kerja sama tim, khususnya untuk menghadapi tekanan waktu di lingkungan produksi.
 - c) Menjaga kesehatan fisik dan mental melalui pola hidup sehat, istirahat yang cukup, serta melakukan aktivitas yang dapat membantu mengurangi stres, sehingga produktivitas tetap terjaga.
3. Untuk Penelitian Selanjutnya

- a) Mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti *job resources*, motivasi kerja, atau kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.
- b) Meluaskan cakupan penelitian pada sektor industri berbeda atau melibatkan lebih banyak perusahaan manufaktur di wilayah lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan diaplikasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandini, R. (2024). *Artikel Rizti Anandini*.
- Aprilianingsih, A., & Surabaya, U. N. (2022). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Aprillianti, S., & Made Aryata, I. (2025). Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor (Studi Kasus Divisi Transmigrasi). *Jism Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(1), 256–267. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. In *Accounting Student Research Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. In *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior* (Vol. 10, Pp. 25–53). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2023). Job Demands And Burnout: The Multilevel Boundary Conditions Of Collective Trust And Competitive Pressure. *Human Relations*, 76(5), 657–688. <https://doi.org/10.1177/00187267211059826>

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. 4–13.
- Desi, O. :, Khasanah, A. L., & Yuniarti, V. (2024). Pt. Media Akademik Publisher Pentingnya Perencanaan Msdm Dalam Mencapai Keunggulan Perusahaan Di Era Digital. *Jma*), 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Dominica, V. S., & Wijono, S. (2022). The Relationship Between Job Demand And Workplace Well Being For Generation Z Employees In Jakarta. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.21070/Psikologia.V4i2.1640>
- Fauzobihi, Kumala, D., & Desmawati. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Foresight Global Gunung Putri. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 211.
- Fauzobihi, Prayitno, H., & Ismuni, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina Ep Cepu Pada Head Office Kuningan Jakarta Selatan. *Tax And Business Journal*, 58(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*.
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Digital. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(9), 776–786. <https://doi.org/10.58344/Locus.V3i9.3161>
- Junianingrum, S., Zaini Abdullah, L., Selamat Sri, U., Artikel, R., Kunci, K., & Abstrak Sherli Junianingrum Lukman Zaini Abdullah Kepemimpinan, F.

- (2024). Kepemimpinan Dan Fleksibilitas Jam Kerja: Studi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Info Artikel. In *Journal Economic Insights* (Vol. 3, Issue 2). <https://jei.uniss.ac.id/>
- Kristyowati, Y. (2021). *Generasi “Z” Dan Strategi Melayaninya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/w3d7s>
- Latifah Salsabila, A., Khumaira, L., Khairani, K., Dwi Fitria, A., Haridani, H., Cucu Khetri Sianturi, A., Rahmawati, N., Arya Satyo, R., Indah Syahrina, R., Ani Riski Lubis, R., & Fathani Manik, H. (N.D.). *Pendis (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*.
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Mahardika Afrizal, A., Ingarianti Muji, T., & Zulfiana, U. (2022). *Work-Life+Balance+Pada+Karyawan+Generasi+Z_Mahardika,+Ingarianti,+Zulfiana*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulya Diana, A., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. In *Bima : Journal Of Business And Innovation Management* (Vol. 3, Issue 1). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>

- Naidoo-Chetty, M., & Du Plessis, M. (2021). Job Demands And Job Resources Of Academics In Higher Education. *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631171>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 5(2), 2022–2082. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.Vxix.436>
- Pratama, Y., Rahman Hakim, A., Saadatul Maulidia, A., Psikologi, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). *Dukungan Sosial Dan Job Demand Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Gen Milenial Dan Z Social Support And Job Demand On Job Stress In Gen Millennial And Z Employees*. 5(3), 753–762. <https://doi.org/10.51849/J-P3k.V5i3.469>
- Rahayu, A., Wahyu Zahra, T., Gunawan, A., Pelita Bangsa, U., & Barat, J. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kesetaraan Dan Inklusi Di Tempat Kerja. In *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 4).
- Rahmah Nur, & Ma'fiah. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tata Rekatama Bunindo Kota Jakarta Selatan*.
- Ramdhan, M. (2021). *Ramdhan, M. (2021). Metode Penelitian. Cipta Media Nusantara*.

- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan | Keywords. In *Journal Of Current Research In Management* (Vol. 1, Issue 1).
- Siswantoro, G. B., & Dwifandra Putri, R. (2025). Peran Workplace Well-Being Dalam Meningkatkan Work Engagement Pada Karyawan Di Pt X. *Jurnal Flourishing*, 5(1), 21–34. <https://doi.org/10.17977/10.17977/Um070v5i12025p21-34>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 56–57.
- Syafitri, N., Permata Sari, D., Sumardin, Maizar, & Sabri. (2024). *Berajah Journal Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko Pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara The Effect Of Risk-Based Training On Improving The Competence Of State Civil Servants*. <https://doi.org/10.47353/Bj.V4i8.443>
- Syahrial, H., & Harefa, J. V. (2025). Persepsi Generasi Z Terhadap Edukasi Perpajakan Melalui Media Sosial: Studi Pada Digital Natives Di Dki Jakarta. In *Academy Of Education Journal* (Vol. 16, Issue 1). Online.
- Wahyudi, A., Wahyudi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Adha Pramudya Yudistira Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Nurul Afandi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Achmad Syah Yoga Dwi Santoso Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Program Studi Manajemen, A., & Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Jl Wisata Menanggal, S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan

Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 492–500.

<https://doi.org/10.61722/Jiem.V3i2.3898>

Wijaya, H., Alamsyah, R., Supriyanto, F., & Subardi, L. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu* (Vol. 7, Issue 1).

LAMPIRAN A KUESIONER

A.1 Format Kuesioner

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Variabel X (Job Demand)						
Sub Variabel : Beban Kerja						
1	Saya merasa beban kerja saya sering kali melebihi kapasitas yang saya miliki					
2	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang cukup panjang					
3	Saya sering menghadapi situasi di mana tugas-tugas saya menumpuk dalam satu waktu					
Sub Variabel : Tekanan Waktu						
4	Saya sering diberi tenggat waktu yang sangat ketat dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Waktu istirahat yang tersedia selama jam kerja terasa sangat terbatas					
6	Saya sering harus menangani beberapa tugas sekaligus dalam waktu yang bersamaan					
Sub Variabel : Konflik Peran						
7	Saya mengalami kebingungan karena menerima perintah yang saling bertentangan dari atasan					
8	Saya merasa memiliki terlalu banyak peran atau tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
9	Saya sering tidak yakin tugas mana yang harus saya prioritaskan					
Sub variable : Beban Emosional						
10	Saya merasa tertekan karena harus menghadapi emosi atau keluhan dari rekan kerja					
11	Saya merasa stres karena adanya tekanan berlebihan dari atasan					
12	Saya merasa kewalahan secara emosional saat menghadapi beban kerja					
Sub variable : Beban Mental						
13	Saya harus terus berkonsentrasi tinggi selama jam kerja berlangsung					
14	Saya sering harus membuat keputusan penting dalam waktu yang sangat singkat					
15	Pekerjaan saya sering melibatkan pemikiran yang rumit dan kompleks					
Sub variable : Beban Fisik						
16	Saya harus melakukan aktivitas fisik berat dalam pekerjaan saya					
17	Saya sering merasa kelelahan secara fisik setelah bekerja					
18	Posisi kerja saya sering kali membuat tubuh terasa tidak nyaman					
Variabel Y (Kinerja Karyawan)						
Sub variable : Kualitas Kerja						
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan minim kesalahan					
2	Saya menyelesaikan tugas dengan kualitas yang sesuai standar perusahaan					
3	Saya selalu berusaha menjaga mutu hasil kerja saya					
Sub variable : Kuantitas Kerja						
4	Saya dapat menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang ditentukan					
5	Saya dapat mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya bekerja dengan kecepatan yang cukup untuk memenuhi beban kerja harian					
Sub variable : Tanggung Jawab						
7	Saya merasa bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepada saya					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa perlu diingatkan					
9	Saya menunjukkan kepedulian terhadap hasil dari pekerjaan saya sendiri					
Sub variable : Disiplin Waktu						
10	Saya datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
11	Saya menaati jam kerja yang berlaku di perusahaan					
12	Saya jarang atau tidak pernah terlambat dalam menjalankan tugas					
Sub variable : Kerja Sama Tim						
13	Saya menjalin koordinasi yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
14	Saya aktif memberikan kontribusi dalam pekerjaan kelompok atau tim					
15	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan anggota tim					
Sub variable : Inisiatif						
16	Saya berinisiatif mencari solusi atas kendala yang saya hadapi dalam pekerjaan					
17	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja					
18	Saya proaktif dalam mengambil tindakan meskipun belum diminta oleh atasan					

A.2 Data Kuesioner Responden

No	Job Demand (X)																		Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70
2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	68
3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	75
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
5	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	69
6	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	66
7	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
8	4	4	5	5	4	2	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	67
9	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	60
10	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	75
11	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	4	4	5	64	
12	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	84
13	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	76
14	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	72
15	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	68
16	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73
17	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	74
18	5	4	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	71
19	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	73
20	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	73
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	58
22	3	3	4	4	4	2	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4	69
23	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
24	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	3	4	4	77
25	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	63
26	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	84
27	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	85
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	68
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	72
30	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	69
31	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	62
32	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	71
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69
34	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	85
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
36	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66
37	4	4	3	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	69
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
39	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	68
40	5	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	68
41	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	71
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	55
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
44	3	3	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	80
45	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	76
46	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
47	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
48	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77
49	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	82
50	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	67
51	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
52	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
53	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	81
54	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	82
55	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	78
56	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	84
57	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	71
58	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	81
59	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	78
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	72
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
62	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	60
63	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	65
64	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73
65	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	3	3	3	80
66	4	3	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	77
67	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	80
68	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	83
69	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73
70	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	68
71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	71
72	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	63
73	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
74	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68
75	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	84
76	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
77	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	68
78	3	5	4	5	2	4	5	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	67
79	4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	68
80	3	5	4	4	3	5	2	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	75
81	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	75
82	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
83	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	63
84	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	85
85	4	4	4	4	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	67
86	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
87	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
88	4	3	4	4	3																

LAMPIRAN B STATISTIK

B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.30706793
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.048
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762

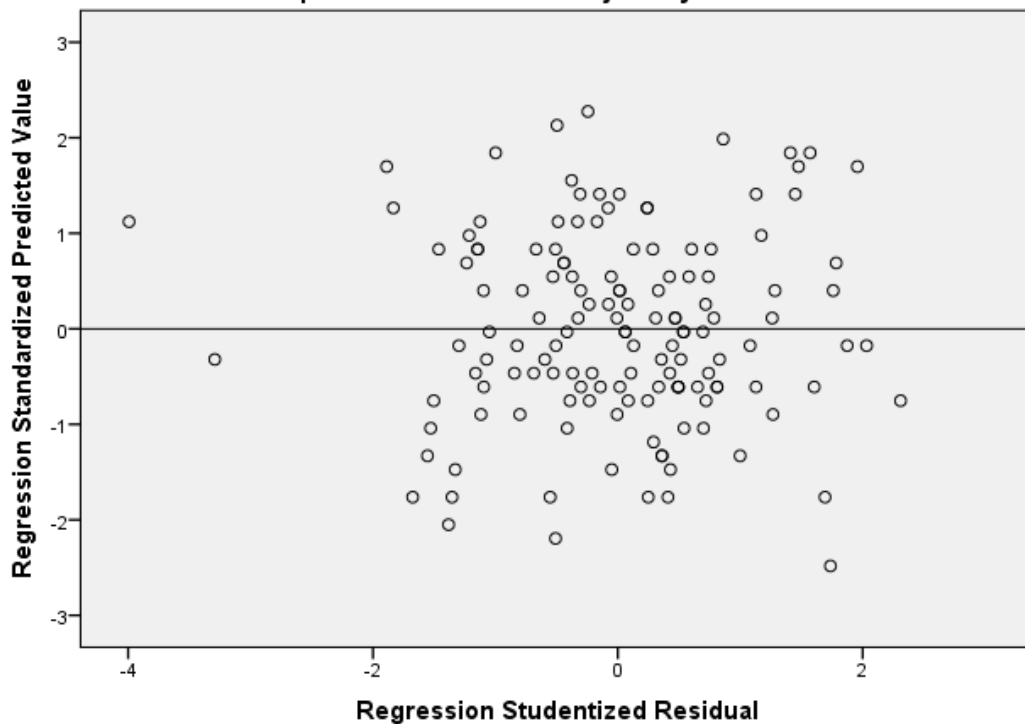
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B.2 Tes Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



B.4 Tes Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel X (Job Demand)

Uji Validitas Variabel X			
Item Soal	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,401	0,159	Valid
2	0,417	0,159	Valid
3	0,480	0,159	Valid
4	0,455	0,159	Valid
5	0,216	0,159	Valid
6	0,204	0,159	Valid
7	0,659	0,159	Valid
8	0,761	0,159	Valid
9	0,632	0,159	Valid
10	0,659	0,159	Valid
11	0,761	0,159	Valid
12	0,761	0,159	Valid
13	0,745	0,159	Valid
14	0,222	0,159	Valid
15	0,761	0,159	Valid
16	0,745	0,159	Valid
17	0,233	0,159	Valid
18	0,248	0,159	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Uji Validitas Variabel Y			
Item Soal	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,462	0,159	Valid
2	0,394	0,159	Valid
3	0,559	0,159	Valid
4	0,523	0,159	Valid
5	0,479	0,159	Valid
6	0,587	0,159	Valid
7	0,536	0,159	Valid
8	0,600	0,159	Valid
9	0,602	0,159	Valid
10	0,552	0,159	Valid
11	0,505	0,159	Valid
12	0,624	0,159	Valid

Uji Validitas Variabel Y			
Item Soal	r hitung	r tabel	Hasil
13	0,516	0,159	Valid
14	0,475	0,159	Valid
15	0,600	0,159	Valid
16	0,236	0,159	Valid
17	0,257	0,159	Valid
18	0,276	0,159	Valid

B.6 Tes Reliabilitas

Hasil Uji Reabilitas Variabel X (*Job Demand*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	18

Hasil Uji Reabilitas Variabel Y (*Kinerja Karyawan*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	18

B.7 Tes Regresi Linear

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.596	5.616		7.228	.000
	Job Demand	.431	.077	.428	5.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.8 Tes Korelasi

Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Job Demand	Kinerja Karyawan
Job Demand	Pearson Correlation	1	.428**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	140	140
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	140	140

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B.9 Tes Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.177	6.330

a. Predictors: (Constant), Job Demand

B.10 Tes Uji T

Hasil Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.596	5.616		7.228	.000
	Job Demand	.431	.077	.428	5.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1. Daftar Riwayat Hidup

Saya bernama Nur Rizkia Putri, lahir di Karawang pada tanggal 21 Maret 2002. Saya adalah warga negara Indonesia, berjenis kelamin perempuan, dan beragama Islam. Saya merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara.

Saya memulai pendidikan dasar di SDN Nagasari 3 Karawang Barat pada tahun 2008 hingga 2014. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMPN 6 Karawang Barat pada tahun 2014 sampai 2017. Setelah itu, saya menempuh pendidikan kejuruan di SMKN 2 Karawang Barat, dan lulus pada tahun 2020. Pendidikan tinggi saya tempuh di Universitas Pertiwi, Program Studi Manajemen, dan saya berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2025.

Selama menjalani masa perkuliahan, saya lebih fokus pada proses pembelajaran akademik tanpa terlibat dalam kegiatan organisasi kampus. Aktivitas sehari-hari saya lebih banyak diisi dengan mengikuti perkuliahan dan menyelesaikan tugas-tugas perkuliahan secara mandiri. Meski demikian, saya tetap berkomitmen untuk menyelesaikan studi dengan penuh tanggung jawab dan kedisiplinan.

Adapun tugas akhir yang saya susun berjudul :
“Pengaruh Job Demand terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada PT Kohwa Precision Indonesia.”

Saya meyakini bahwa setiap individu memiliki jalannya masing-masing dalam menjalani kehidupan. Tidak semua proses harus tampak besar atau gemilang, yang terpenting adalah ketekunan, ketulusan, dan konsistensi dalam menjalani peran. Oleh karena itu, saya menutup bagian ini dengan sepenggal kalimat yang menjadi penguat selama proses menyusun skripsi :

“Porsi manusia itu beda-beda. Beruntungnya beda, sedihnya beda, masalahnya beda, cobaannya beda. Tidak ada berat dan ringan. Semuanya dipikul sesuai pundak masing-masing. Karena setiap yang bernyawa punya lintasan hidup yang berbeda-beda. Ada yang sudah sampai, ada yang baru memulai, ada yang sudah

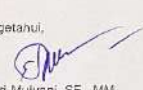
berhasil, dan ada pula yang sedang menunggu hasil. Semoga kita diberikan yang terbaik di jalan kita masing-masing''.


C.2. Lembar Bimbingan Dosen

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nur Rizka Putri
 Prog./Jurusan : S1 / Manajemen
 NIM : 21120036
 Judul Penelitian : Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Dosen Pembimbing Materi : 1. Fa'uzobih, S.Pd., M.Pd.
 Dosen Pembimbing Teknis : 2. Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom.

Mengetahui,

Dr. Sri Mulyani, SE., MM
 Wakil Rektor I

Bekasi, 15 Agustus 2025
 UNIVERSITAS PERTIWI

Fa'uzobih, S.Pd., M.Pd.
 Dekan

KETENTUAN-KETENTUAN:

- Kartu Bimbingan Skripsi diterbitkan untuk pelaksanaan bimbingan penelitian secara sistematis dan berkesinambungan. Perkembangan pelaksanaan penelitian mahasiswa dimonitor dan divertifikasi langsung oleh Dosen Pembimbing yang bersangkutan.
- Kartu Bimbingan Skripsi ini dibagikan kepada mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi atau pembuatan tugas akhir. Kartu Bimbingan Skripsi ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi kepada Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk secara resmi oleh Pimpinan Akademik UNIVERSITAS PERTIWI. Setiap konsultasi atau pembimbingan harus dicatat materi yang dibahas tanggal pembimbingan dan tandatangan asli Dosen Pembimbing yang bersangkutan.

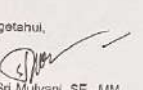
PELAKSANAAN BIMBINGAN SKRIPSI


TANGGAL	MATERI / MASALAH YANG DICAHAS	PARAF	
		MHS	DOSEN
15-08-2025	Perbaikan Latar Belakang Batasan Masalah Rumusan Masalah Perapihan Penulisan		
24-08-2025	Revisi Tabel Keaktifan Penelitian Teori / referensi tahun terbaru		
13-09-2025	Revisi bab 4 dan 5		
14-09-2025	Revisi Abstrak		
18-09-2025	Revisi bab 5 Revisi Abstrak (kurang metode)		
20-09-2025	Cek final skripsi bab 1-5		
21-09-2025	ACC Skripsi		

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nur Rizka Putri
 Prog./Jurusan : S1 / Manajemen
 NIM : 21120036
 Judul Penelitian : Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Dosen Pembimbing Materi : 1. Fa'uzobih, S.Pd., M.Pd.
 Dosen Pembimbing Teknis : 2. Wanda Ilham, S.Kom., M.Kom.

Mengetahui,

Dr. Sri Mulyani, SE., MM
 Wakil Rektor I

Bekasi, 15 Agustus 2025
 UNIVERSITAS PERTIWI

Fa'uzobih, S.Pd., M.Pd.
 Dekan

KETENTUAN-KETENTUAN:

- Kartu Bimbingan Skripsi diterbitkan untuk pelaksanaan bimbingan penelitian secara sistematis dan berkesinambungan. Perkembangan pelaksanaan penelitian mahasiswa dimonitor dan divertifikasi langsung oleh Dosen Pembimbing yang bersangkutan.
- Kartu Bimbingan Skripsi ini dibagikan kepada mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi atau pembuatan tugas akhir. Kartu Bimbingan Skripsi ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi kepada Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk secara resmi oleh Pimpinan Akademik UNIVERSITAS PERTIWI. Setiap konsultasi atau pembimbingan harus dicatat materi yang dibahas tanggal pembimbingan dan tandatangan asli Dosen Pembimbing yang bersangkutan.

PELAKSANAAN BIMBINGAN SKRIPSI

TANGGAL	MATERI / MASALAH YANG DICAHAS	PARAF	
		MHS	DOSEN
Jum 01-05-2025	Centungan Jurnal Osipem Data Fenomena Kurang Jelas Harus Pakai Mendelay Belum Ada Kebaruan		
Selasa 13-05-2025	Revisi Variabel Y (Keaktifan Kerja) Karena tidak ada hubungannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Data generasi z ditampilkan Rapihkan tabel dan penulisan		
Selasa 20-05-2025	Banyasin silasi Tabel 1.2 ditambahkan presentasi nya Generasi z di bab 2 dijabarkan Tambahkan hipotesis statistik		
Senin 02-06-2025	Sample 140 pakai rumus apa Daftar pustaka ditampirkan		
Rabu 18-06-2025	Lanjut Bab 4 dan Bab 5		
Senin 11-08-2025	Revisi Bab 5 Revisi Abstrak		

C.3. Lembar Pengesahan Submit Artikel



LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL

Nama : Nur Rizkia Putri
NIM : 21120036
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi Z Pada PT XYZ Indonesia

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Jumat, 15 Agustus 2025

Pembimbing I

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0403128806

Pembimbing II

Wanda Ilham, S.kom., M.Kom.
NIDN : 0426069401

Mengetahui

Ketua

Program Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN : 0411129003

Dekan

Fakultas Bisnis dan Teknologi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0403128806