

HALAMAN JUDUL

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN GENERASI Z
DI KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Progam Studi Manajemen



Disusun oleh:

WULANDARI

(21612011014)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Malang

Disusun oleh : Wulandari

NIM : 21612011014

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 23 Juni 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc
NIDN. 0715069004

Pembimbing,

Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS, 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

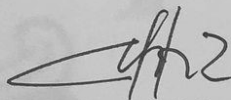
NAMA : Wulandari
NIM : 21612011014
HARI : Jum'at
TANGGAL : 25 Juli 2025
JUDUL : Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Malang

DINYATAKAN LULUS

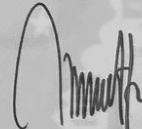
MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



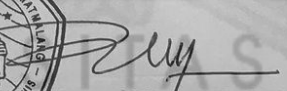
R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Niki Puspita Sari, S.Rd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2)) yang berbunyi Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelanya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 25 Juni 2025
Yang menyatakan,



Wulandari

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan, kelancaran dan keberkahan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi. Dengan segenap rasa cinta penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Dengan penuh rasa syukur, saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Ratman Nanda Saputra dan Ibu Wiwik Yuniarti yang telah memberikan cinta, dukungan, dan do'a yang tiada henti. Terima kasih atas pengorbanan dan bimbingan yang telah membentuk diri saya hingga saat ini. Dan terima kasih untuk adik saya Rizky Wiragama Al-Akbar yang membuat saya selalu bersemangat menjalani hari. Keluarga adalah sumber inspirasi dan kekuatan saya, semoga karya ini dapat menjadi kebanggaan bagi kita semua.
2. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen-dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang berharga. Setiap nasihat dan arahan yang diberikan telah menjadi peta jalan dalam perjalanan akademik saya. Semoga dedikasi dan komitmen beliau dalam mendidik dapat terus menginspirasi generasi selanjutnya.
3. Teman-teman seperjuangan dari prodi Manajemen angkatan 2021 yang senantiasa saling memotivasi semangat dalam perjuangan menyusun skripsi.
4. Untuk sahabat-sahabatku, terima kasih atas kebersamaan, tawa, dan dukungan yang tak ternilai. Kepada Arini Ro'ikhatus Salsabila yang telah menemani menyusun skripsi serta kepada Syfa'ul Muakhiroh yang terus menerus memberikan dukungan. Serta seluruh sahabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu satu. Kita telah berbagi suka dan duka, serta saling menguatkan dalam setiap langkah. Semoga persahabatan kita terus terjalin dan menjadi kenangan yang tak terlupakan.
5. Kepada seseorang yang tak kalah pentingnya, Mohammad Jailani Afsal Safatullah, teman hidup saya yang telah berkontribusi banyak dalam membantu menyelesaikan skripsi ini, memberikan dukungan baik tenaga, waktu maupun materil. Semoga Allah memberi keberkahan dalam segala hal.
6. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and try give more than I receive, I wanna thank me for try and do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

ABSTRAK

Wulandari. 2025 Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Malang. Dosen Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 110 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Di sisi lain, beban kerja tidak ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,285 menunjukkan bahwa 28,5% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa bagi karyawan Generasi Z, faktor psikologis seperti peningkatan motivasi dan manajemen stres merupakan elemen yang lebih krusial dalam mendorong produktivitas dibandingkan dengan aspek beban kerja itu sendiri.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Generasi Z*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Wulandari. 2025 *Analysis of the Influence of Workload, Work Stress and Work Motivation on the Work Productivity of Generation Z Employees in Malang Regency.* Supervisor: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.

This research aims to analyze the influence of variables workload, work stress, and work motivation on work productivity in Generation Z employees in Malang Regency. This study uses a quantitative method with a data collection method through questionnaires distributed to 110 respondents selected using the purposive sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that partially, work motivation has a positive and significant effect on work productivity, while work stress has a negative and significant effect. On the other hand, workload was not found to have a statistically significant effect on work productivity. The results of the F test show that simultaneously, the three independent variables together have a significant effect on work productivity. The coefficient of determination (Adjusted R Square) value of 0.285 indicates that 28.5% of the variation in work productivity can be explained by the three variables, while the rest is influenced by other factors. The conclusion of this study is that for Generation Z employees, psychological factors such as increased motivation and stress management are more crucial elements in driving productivity compared to the workload aspect itself.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Motivation, Work Productivity, Generation Z



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana ini dengan judul **“ Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Malang”**.

Penulis menyadari bahwa banyak orang membantu, mendukung, dan membantu mereka menyelesaikan laporan proposal skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak KH. Imron Rosyadi Hamid, SE., M.Si., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada mahasiswa yang melaksanakan skripsi.
2. Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengarahkan dan mendukung saya dalam melaksanakan skripsi.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program studi Manajemen yang telah memberi arah dan dukungan terhadap pelaksanaan skripsi sehingga berjalan dengan lancar.
4. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Program studi Manajemen sekaligus pembimbing yang telah memberikan seluruh tenaga, ilmu pikiran dan persetujuannya untuk membimbing dan membantu menyelesaikan penyusunan laporan skripsi saya dari awal hingga akhir.
5. Bapak/Ibu penguji yang telah memberikan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan kepada saya.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Prodi Manajemen yang telah memberikan dedikasinya untuk menyalurkan ilmunya selama perkuliahan.
7. Seluruh responden saya yaitu Generasi Z di Kabupaten Malang, yang telah berperan penting dalam menyelesaikan skripsi saya.
8. Orang tua, adik, teman hidup, dan teman seperjuangan dari prodi Manajemen angkatan 2021 yang senantiasa saling memotivasi semangat dalam perjuangan menyusun skripsi.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu nama dan jabatannya tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terbatas, berkat do'a dan dukungannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Teriring doa jazakumullahi khoiron katsiron wa jazakumullahi khoiron jaza', semoga Allah memberikan limpahan keberkahan atas semua doa, bantuan, arahan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti selama ini. akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi amal jariyah kita semua yang kelak menjadi bekal menuju Allah SWT.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	ii
DAFTAR GAMBAR.....	ii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Empiris	11
2.2 Kajian Teoritis	15
2.2.1 Beban Kerja.....	15
2.2.2 Stres Kerja.....	19
2.2.3 Motivasi Kerja.....	24
2.2.4 Produktivitas Kerja	27
2.3 Hubungan Antar Variabel	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Rancangan Penelitian.....	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukuran	34
3.4 Populasi dan Sampel.....	43
3.5 Sumber Data.....	46
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.7 Teknik Analisis Data	47
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.2 Karakteristik Responden.....	56
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	59
4.2 Hasil Analisis.....	65
4.2.1 Uji Analisis Deskriptif	65
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.4 Uji Hipotesis	73

4.3 Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	86
5.2.1 Saran Teoritis	86
5.2.2 Saran Praktis	87
5.2.2 Saran Akademis	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	96



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1.1	Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Malang 2023	7
2.1	Penelitian Terdahulu	11
3.1	Variabel, indikator, dan Item Penelitian	40
3.2	Pengukuran Skor Skala Liker Positif	43
3.3	Pengukuran Skor Skala Likert Negatif	43
4.1	Jenis Kelamin Responden	57
4.2	Usia Responden	57
4.3	Masa Bekerja Responden	58
4.4	Jabatan Responden	58
4.5	Skor Kategori Beban Kerja	59
4.6	Data Kuesioner Beban Kerja	60
4.7	Skor Kategori Stres Kerja	61
4.8	Data Kuesioner Stres Kerja	61
4.9	Skor Motivasi Beban Kerja	63
4.10	Data Kuesioner Motivasi Kerja	63
4.11	Skor Kategori Produktivitas Kerja	64
4.12	Data Kuesioner Produktivitas Kerja	65
4.13	Uji Analisis Deskriptif	66
4.14	Uji Validitas	67
4.15	Uji Reliabilitas	69
4.16	Uji Multikolinearitas	71
4.17	Uji Regresi Linier Berganda	73
4.18	Uji t (Parsial)	75
4.19	Uji F (Simultan)	76
4.20	Koefisien Determinasi (R^2)	77



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Penelitian	33
4.1	Grafik P-P Plot.....	70
4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	72



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Hal
1	Kuesioner Penelitian	92
2	Hasil Uji Validitas	97
3	Hasil Uji Reliabilitas	107



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena mereka bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang efektif dan yang baik dapat memaksimalkan hasil perusahaan. Sumber daya manusia dapat dilatih, dikembangkan sesuai prosedur yang diterapkan oleh sebuah perusahaan, sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan perusahaan di masa depan. Bagaimanapun usaha yang sedang dijalankan, sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan dengan baik. Maka peranan manajemen sumber daya disini sangat dibutuhkan, untuk membuat sumber daya tersebut memiliki kualitas yang baik (Saimin dkk., 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan strategi yang mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam setiap aktivitas SDM. Proses ini meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan (termasuk promosi, demosi, dan mutasi), penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Seluruh aktivitas tersebut bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Ismartaya, 2023).

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Mengingat hal tersebut pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu

usaha, maka amat perlu bagi seorang pimpinan perusahaan untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang dimiliki, agar menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sehingga produktivitas perusahaan diharapkan meningkat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan mutu dan kemampuan individu, dengan tujuan mendukung tercapainya pembangunan nasional. Proses ini mencakup tahapan perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu bersikap lebih aktif dalam mengembangkan kualitas para anggotanya. Selain itu, organisasi juga harus mendorong anggota agar mampu menjalankan tugas sesuai bidang masing-masing secara optimal (Asnora, 2020).

Dalam dunia saat ini yang sangat kompetitif, manajemen sumber daya manusia tidak hanya merupakan tugas karyawan tetapi juga pimpinan. Perlu peranan dari pimpinan untuk mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui peningkatan kinerja karyawan. Peran manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus memberi perhatian lebih besar kepada karyawan. Persaingan kinerja pada karyawan di era digital sudah semakin ketat, maka dari itu perlu untuk terus mengembangkan potensi diri yang dimiliki karyawan secara lebih aktif. Dalam hal pengembangan ketrampilan dan pelatihan, pengelolaan kinerja yang efektif, pemberian dukungan, kebijakan yang mendukung, manajemen konflik yang efektif, dan yang paling utama adalah pengaturan tujuan yang jelas sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan terus meningkatkan produktivitas kerja mereka untuk mencapai tujuan (Muktamar dkk., 2024).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, produktivitas karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan kompetensi

yang dimiliki pegawai dalam memanfaatkan fasilitas yang ada di organisasi sehingga dapat menghasilkan output yang efektif dan efisien (Nugroho, 2021). Biasanya, organisasi menilai produktivitas pegawai berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Hasil kerja yang baik berarti memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan organisasi

Produktivitas kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Tingkat produktivitas yang optimal diperlukan agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan maksimal. Dalam praktiknya, produktivitas kerja karyawan sering menjadi isu utama di berbagai organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja sendiri merupakan ukuran efisiensi produksi, yaitu perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, seperti tenaga kerja, bahan baku, dan biaya (Hasibuan, 2016). Produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu, sehingga kinerja setiap karyawan menjadi faktor penentu utama.

Menurut Ekatama dkk (2024) faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan antara lain, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ambition*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behavior*). Selain itu, faktor lain seperti disiplin, motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta jaminan sosial juga turut memengaruhi produktivitas (Ismartaya, 2023; Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Pada penelitian ini penulis lebih memakai variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh Generasi Z penelitian dimana terdapat masalah yaitu produktivitas kerja yang masih rendah diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja akibat jam kerja perusahaan yang berlebihan, stres kerja akibat ketidakhadiran dan kurangnya dorongan motivasi kerja karyawan yang diduga disebabkan oleh beberapa hal. Oleh karena itu penelitian ini harus segera dilakukan,

agar dapat diketahui solusi dalam menanganinya. Tidak sedikit pegawai yang memilih untuk mengundurkan diri atau resign dari tempat mereka bekerja. Hal ini sangat sering terjadi dengan alasan beban kerja yang diberikan kepadanya terlalu besar.

Krisdiana dkk (2022) beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau seseorang yang memegang jabatan tertentu dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Ariani dkk., 2020). Beban kerja yang sangat padat mampu menyebabkan kebosanan pada para karyawan sehingga akan menimbulkan kejenuhan. Hal ini bisa diakibatkan pada tingkat keterampilan yang dituntut sangat banyak, kecepatan kerja serta volume pekerjaan yang sangat padat

Faktor beban kerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang bersumber dari luar individu tersebut seperti tugas yang diberikan instansi, organisasi kerja, dan lingkungan kerja pada instansi tersebut. Faktor internal merupakan faktor yang bersumber dari individu itu sendiri akibat dari faktor eksternal yang ada dan menimbulkan potensi individu tersebut untuk mengalami stres kerja (Nabawi, 2019).

Secara fisik maupun mental, beban kerja melebihi kapasitasnya akan menjadi sumber tekanan dalam pekerjaan. Tekanan kerja yang berlebihan menjadi pemicu stres, keadaan stres yang berlarut-larut menyebabkan karyawan tidak fokus dalam melaksanakan tugasnya. Setiap orang pernah merasakan adanya tekanan pekerjaan yang menimbulkan stres kerja. Stres biasanya muncul akibat kelelahan fisik dan mental yang timbul karena keterlibatan dalam situasi yang menuntut secara emosional dalam waktu lama. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami

karyawan saat menghadapi pekerjaannya. Jika stres terlalu tinggi, kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitar bisa terganggu, sehingga berdampak negatif pada prestasi kerja dan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan (Luthan, 2023).

Heryanda & Yuwenda (2022), menggambarkan stres kerja sebagai perasaan tertekan atau depresi yang dialami karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Stres ini muncul karena kelelahan fisik dan mental akibat keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut secara emosional. Pekerjaan yang monoton dan beban tugas yang tinggi dapat menyebabkan stres. Karyawan juga dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan. Stres kerja yang dialami oleh Generasi Z dapat menurunkan semangat kerja, sehingga berdampak negatif pada produktivitas yang dihasilkan. Dalam jangka pendek, stres yang tidak segera ditangani akan membuat karyawan semakin tertekan, kehilangan motivasi, dan merasa frustrasi, sehingga kinerjanya menurun. Jika dibiarkan dalam jangka panjang, stres yang tidak terkelola dapat menyebabkan karyawan sakit bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri (*resign*) (Rahayu & Liana, 2020).

Menurut Cooper dan Payne dalam Hana dkk.,(2023) faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja terdapat menjadi 3 faktor yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Faktor lingkungan mencakup pengaruh dari keluarga dan masyarakat yang tidak mendukung pembentukan kepribadian berbasis aturan (*rule-based personality*). Faktor organisasi meliputi persyaratan pekerjaan, peran interpersonal, dan struktur organisasi yang memengaruhi proses kerja serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Sedangkan faktor individu berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, usia, dan jenis kelamin.

Setiap karyawan harus mencapai kepuasan maksimal dalam bekerja tanpa adanya beban dan rasa stres yang ditanggung, sehingga kadar motivasi kerja yang dimilikinya semakin berlimpah dan menular ke rekan kerjanya. Robbins & Judge, (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Motivasi adalah dorongan utama yang mendorong seorang karyawan untuk bertindak. Motivasi kerja merupakan proses yang timbul dalam diri seseorang, baik dari faktor internal maupun eksternal, yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk keinginan, kekuatan, dan kemauan yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal (Vanchapo, 2020). Karyawan yang termotivasi akan bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, sementara karyawan yang tidak termotivasi sering menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya menyebabkan kinerja yang buruk dan tujuannya tidak tercapai. Menurut Afandi, (2018), motivasi kerja terdiri dari dua komponen yaitu individu dan organisasi. Faktor individual adalah faktor yang mempengaruhi kebutuhan seseorang yang tidak terbatas. Faktor organisasi lainnya termasuk pembayaran gaji atau upah, kesehatan, dan keselamatan kerja untuk karyawan.

Generasi Z sering disebut sebagai “*digital native*” sebab generasi ini lahir di era digital, serta mempunyai keterbukaan terhadap akses internet yang mudah dibandingkan generasi sebelumnya (Sakitri, 2021). Generasi Z mengacu pada generasi yang lahir antara 1997-2012 yang saat ini memasuki usia 12-27 tahun, setelah generasi milenium atau Gen Y. Saat ini di Kabupaten Malang lebih diutamakan mencari pekerja Generasi Z Karena, Generasi Z tumbuh di era digital

dan memiliki keterampilan digital yang tinggi, serta dikenal kreatif, inovatif, dan mudah beradaptasi.

Perbedaan antara generasi lain dengan Generasi Z tentang pandangan hidup, termasuk tingkat kesejahteraan emosional dan sosial yang lebih rendah dari pada Generasi yang lebih tua, Generasi Z lebih mengalami gangguan kondisi mental dari pada Gen X atau *baby boomer*, Generasi Z juga lebih banyak kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi, yang meliputi pendapatan, pekerjaan, pendidikan, makanan, perumahan, transportasi, dukungan sosial, dan keamanan (S. Santoso & Saputra, 2024). Saat memasuki dunia kerja Generasi Z lebih rentan terbebani dalam kerja dan stres kerja serta kurangnya motivasi kerja. Alasan peneliti melakukan studi pada Generasi Z karena problematika yang dihadapi Generasi Z lebih mengarah pada keadaan emosional mereka yang belum stabil dan paling mudah merasa tertekan, Generasi Z cenderung lebih cepat meninggalkan pekerjaan dibandingkan Generasi sebelumnya (Mahardika dkk., 2022).

Tabel 1.1 Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Malang, 2023

No	Status Pekerjaan Utama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Buruh/Karyawan/ Pegawai	316.554	164.670	481.224
2	Berusaha Sendiri	175.960	121.724	297.684
3	Berusaha dibantu buruh tetap / buruh dibayar	43.436	12.107	55.543
4	Berusaha dibantu buruh tidak tetap / buruh tidak dibayar	134.969	79.677	214.646
5	Pekerja bebas pertanian	85.173	38.357	123.530
6	Pekerja bebas non pertanian	76.751	15.287	92.038
7	Pekerja keluarga / tidak dibayar	34.050	131.729	165.779
	Jumlah	866.893	563.551	1.430.444

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tenaga kerja penduduk di Kabupaten Malang adalah yang bekerja pada orang lain atau perusahaan yang menerima upah / gaji secara tetap baik berupa uang ataupun barang dengan jumlah 481.224 jiwa. Dari total penduduk usia kerja (15 tahun ke atas), kebanyakan penduduk Kabupaten Malang memiliki status pekerjaan utama sebagai buruh/pegawai/karyawan (Badan Pusat Statistik, 2024). Untuk itu peneliti melakukan penelitian secara daring (*online*) melalui *Google Form* sebagai alat pengumpulan data. Alasan penelitian dilakukan secara *online* adalah 1) Efisiensi waktu dan biaya, 2) Kemudahan pengumpulan dan pengolahan data, dan 3) Jangkauan lebih luas dalam waktu singkat. Lokasi penelitian ini tidak terbatas pada satu tempat fisik, melainkan mencakup responden yang tersebar di 7 Kecamatan di Kabupaten Malang, yaitu Kecamatan Kalipare, Kecamatan Wagir, Kecamatan Gondanglegi, Kecamatan Sumber Pucung, Kecamatan Kromengan, Kecamatan Kepanjen, dan Kecamatan Pakisaji. Alasan lokasi penelitian hanya dilakukan di 7 Kecamatan tersebut adalah sebagai berikut : 1) Kemudahan akses dan koordinasi, 2) Efektivitas dan efisiensi pengumpulan data, dan 3) Kecamatan tersebut masuk pada kriteria kecamatan industrial di Kabupaten Malang. Penelitian tersebut dilakukan untuk membuktikan permasalahan beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja tersebut benar terjadi atau tidak.

Namun belum diketahui dengan pasti mengenai masalah pokok apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan yang ada pada Generasi Z Kabupaten Malang. Ketertarikan peneliti dalam penelitian ini adalah berawal dari Generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja di Kabupaten Malang dan peneliti tertarik mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan Generasi Z, khususnya di Kabupaten Malang yang

sebelumnya belum pernah diteliti. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja yang ada pada Generasi Z terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu peneliti menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berlatar belakang dari konteks penelitian yang telah dibahas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Malang ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Malang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Malang ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas Generasi Z di kabupaten Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan utama dari penelitian yang ingin diungkap dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Kabupaten Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Kabupaten Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Kabupaten Kabupaten Malang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas Generasi Z di Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

- a. Memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai produktivitas kerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi untuk penelitian berikutnya yang memiliki hubungan beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai acuan tolak ukur seberapa besar peneliti mampu memahami teori yang diangkat dalam penelitian manajemen dan mengimplementasi pembelajaran yang telah dipelajari.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan Generasi Z dalam suatu organisasi untuk tercapainya tujuan bersama yang diinginkan.

c. Bagi Masyarakat dan pembaca

Memberikan edukasi maupun informasi masyarakat ataupun pembaca mengenai pentingnya beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan Generasi Z dalam suatu organisasi.