

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Generasi Z dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Sektor Industri Kreatif Kota Makassar

Reski Amaliah

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Generasi Z dengan menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi pada sektor industri kreatif Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 100 responden pekerja Generasi Z dan dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja berada pada kategori relatif tinggi, sedangkan stres kerja berada pada kategori sedang. Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, dengan nilai AVE seluruh variabel di atas 0,50 dan composite reliability di atas 0,90. Pada model struktural, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pada konteks industri kreatif Makassar, dorongan kerja dan kepuasan kerja belum cukup untuk secara langsung meningkatkan kinerja Generasi Z, sementara tekanan kerja justru muncul seiring meningkatnya keterlibatan dan tuntutan kerja. Implikasi penelitian menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja, target, dan dukungan organisasi yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z.

Kata Kunci: motivasi kerja; kepuasan kerja; stres kerja; kinerja; Generasi Z.

Abstract

This study analyzes the effects of work motivation and job satisfaction on Generation Z performance by positioning job stress as a mediating variable in the creative industry sector of Makassar City. The study employed a quantitative approach with a causal associative design. Data were collected through questionnaires from 100 Generation Z workers and analyzed using SEM-PLS. Descriptive statistics indicate that work motivation, job satisfaction, and performance were relatively high, while job stress was moderate. Measurement model evaluation shows acceptable validity and reliability, with all AVE values above 0.50 and composite reliability above 0.90. In the structural model, work motivation had a positive but insignificant effect on performance, job satisfaction had a negative and insignificant effect on performance, and job stress also had a positive but insignificant effect on performance. In contrast, work motivation and job satisfaction had positive and significant effects on job stress. These findings suggest that within Makassar's creative industry context, motivation and satisfaction alone are not sufficient to directly improve Generation Z performance, while job pressure tends to rise alongside stronger work involvement and expectations. The study highlights the importance of workload management, realistic targets, and organizational support that match the characteristics of Generation Z employees.

Keywords: work motivation; job satisfaction; job stress; performance; Generation Z.

Copyright (c) 2026 Reski Amaliah

✉ Corresponding author :

Email Address : reski_amaliah@gmail.com

PENDAHULUAN

Industri kreatif berkembang sebagai salah satu sektor yang semakin penting dalam pembangunan ekonomi, terutama karena kemampuannya menyerap tenaga kerja muda, mendorong inovasi, dan menghasilkan nilai tambah berbasis kreativitas. Di Kota Makassar, perkembangan subsektor seperti konten digital, creative agency, desain, videografi, dan digital marketing memperlihatkan ruang kerja yang sangat dekat dengan karakteristik Generasi Z sebagai generasi yang tumbuh bersama teknologi digital. Dalam lingkungan kerja seperti ini, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan mengelola motivasi kerja, kepuasan kerja, dan tekanan kerja karyawannya.

Generasi Z memiliki preferensi kerja yang khas. Mereka cenderung menghargai fleksibilitas, kejelasan makna kerja, kesempatan berkembang, dan suasana kerja yang kolaboratif. Priporas, Stylos, dan Fotiadis (2020) serta Scholz (2023) menegaskan bahwa Generasi Z membawa orientasi digital, kebutuhan akan pengalaman kerja yang adaptif, serta ekspektasi tinggi terhadap kenyamanan psikologis. Di sisi lain, sektor industri kreatif juga memiliki tuntutan deadline yang ketat, ritme kerja cepat, serta tekanan hasil yang tinggi. Kombinasi antara karakter generasional dan karakteristik sektor kerja inilah yang membuat kajian mengenai kinerja Generasi Z menjadi penting.

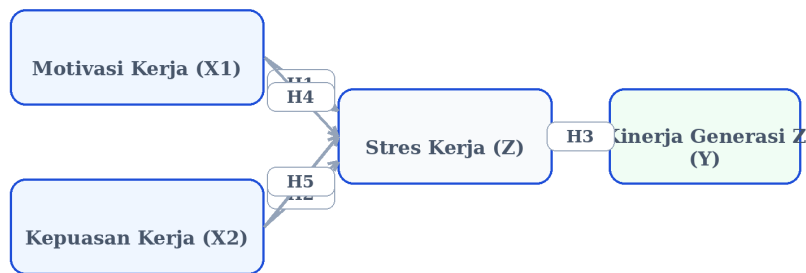
Secara teoritis, motivasi kerja dipandang sebagai pendorong utama perilaku dan kinerja. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa motivasi berhubungan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Individu yang termotivasi diharapkan menunjukkan komitmen dan upaya yang lebih tinggi. Namun, pada konteks industri kreatif, motivasi yang tinggi tidak selalu berujung pada kinerja yang optimal apabila tidak diiringi pengelolaan target, sumber daya, dan beban kerja secara proporsional.

Kepuasan kerja juga sering diposisikan sebagai variabel penting yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan umumnya akan menunjukkan sikap kerja yang positif. Meskipun demikian, kepuasan kerja pada kelompok pekerja muda tidak selalu identik dengan produktivitas yang lebih tinggi, sebab Generasi Z juga sangat sensitif terhadap pengalaman kerja, work-life balance, dan kesempatan aktualisasi diri. Dengan demikian, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu linier dan dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi serta karakteristik individu.

Selain motivasi dan kepuasan kerja, stres kerja menjadi variabel yang tidak dapat diabaikan. Hanoum, Putri, dan Prasetyo (2024) serta Gunasekra dan Perera (2023) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya. Dalam kadar tertentu, stres dapat berubah menjadi eustress yang justru meningkatkan fokus kerja. Namun, jika melebihi ambang adaptasi, stres akan menurunkan kesehatan psikologis, kepuasan, dan efektivitas kerja.

Penelitian ini penting karena masih terbatas kajian yang secara khusus menguji motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Generasi Z pada sektor industri kreatif di Makassar dengan menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Generasi Z, menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja, serta menelaah hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja. Temuan penelitian diharapkan memberi kontribusi teoretis pada kajian perilaku organisasi dan memberi masukan praktis bagi pelaku industri kreatif dalam mengelola tenaga kerja muda.

Kerangka Konseptual Penelitian



Stres kerja diposisikan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur. Lokasi penelitian berada pada sektor industri kreatif di Kota Makassar, dengan fokus pada pekerja Generasi Z yang aktif pada subsektor kreatif berbasis jasa dan digital.

Populasi penelitian mencakup pekerja Generasi Z pada sektor industri kreatif Kota Makassar. Sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria responden berusia dalam rentang Generasi Z dan aktif bekerja pada sektor yang diteliti. Jumlah responden sebanyak 100 orang, yang dipandang memadai untuk analisis SEM-PLS.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja Generasi Z diukur berdasarkan indikator yang relevan dengan konteks penelitian. Analisis data dilakukan secara bertahap meliputi statistik deskriptif, evaluasi outer model melalui convergent validity, discriminant validity, serta composite reliability, kemudian evaluasi inner model melalui nilai R-square dan pengujian hipotesis pada path coefficients menggunakan SmartPLS.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistics dan p-values pada taraf signifikansi 5 persen. Dengan demikian, hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai p lebih kecil dari 0,05. Selain itu, penafsiran hasil juga mempertimbangkan arah koefisien jalur untuk melihat kecenderungan pengaruh positif atau negatif antarkonstruksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 100 pekerja Generasi Z pada sektor industri kreatif di Kota Makassar. Karakteristik responden ditinjau berdasarkan jenis kelamin dan umur untuk memberikan gambaran komposisi sampel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n=100)	Persentase (%)
Laki-laki	54	54,5
Perempuan	46	45,5

Sumber: Data diolah, 2026.

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu 54,5 persen, sedangkan responden perempuan sebesar 45,5 persen. Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Generasi Z pada sektor industri kreatif Makassar relatif berimbang, walaupun masih sedikit didominasi oleh pekerja laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (n=100)	Persentase (%)
18-21 tahun	16	16,2
22-25 tahun	50	49,5
26-29 tahun	34	34,3

Sumber: Data diolah, 2026.

Kelompok umur 22-25 tahun merupakan kelompok terbesar dengan proporsi 49,5 persen. Dominasi ini menunjukkan bahwa sektor industri kreatif di Makassar banyak diisi pekerja muda yang berada pada fase awal hingga menengah karier, yaitu fase ketika pencarian pengalaman, aktualisasi diri, dan adaptasi terhadap dunia kerja sedang berlangsung secara intensif.

Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi data penelitian. Nilai mean menunjukkan kecenderungan umum jawaban responden, sedangkan standar deviasi memperlihatkan sebaran data pada tiap variabel.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	100	1,80	5,00	3,7880	0,75522
Kepuasan kerja	100	1,00	5,00	3,8200	0,89510
Stres kerja	100	1,00	5,00	3,0620	1,15913
Kinerja Generasi Z	100	1,40	5,00	4,0820	0,80106

Sumber: Data diolah, 2026.

Nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3,7880 menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki dorongan kerja yang cukup tinggi. Kepuasan kerja juga berada pada kecenderungan tinggi dengan mean 3,8200. Sebaliknya, stres kerja berada pada tingkat sedang dengan mean 3,0620, sedangkan kinerja Generasi Z memiliki mean tertinggi sebesar 4,0820.

Secara umum, temuan deskriptif ini memperlihatkan bahwa pekerja Generasi Z di sektor industri kreatif Makassar menilai dirinya memiliki kinerja yang baik dan merasakan motivasi serta kepuasan kerja yang relatif tinggi. Namun demikian, keberadaan stres kerja dengan tingkat sedang menandakan adanya tekanan yang tetap harus dikelola dalam dinamika kerja kreatif.

Evaluasi Model Pengukuran

Pengujian outer model dilakukan melalui convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Hasil pengujian outer loading menunjukkan bahwa mayoritas indikator memiliki nilai di atas 0,70. Satu indikator pada variabel motivasi kerja, yaitu X1.1, memiliki loading sebesar 0,674. Dalam konteks penelitian eksploratori berbasis SEM-PLS, nilai tersebut masih dapat diterima karena berada di atas 0,60 dan konstruk secara keseluruhan tetap memenuhi syarat validitas.

Tabel 4. Ringkasan Outer Loading dan Kelayakan Indikator

Konstruk	Indikator	Loading
Motivasi kerja	X1.1	0,674
	X1.2	0,842
	X1.3	0,877
	X1.4	0,853
	X1.5	0,828
Kepuasan kerja	X2.1	0,840
	X2.2	0,884
	X2.3	0,861
	X2.4	0,845
	X2.5	0,808
Kinerja Generasi Z	Y1.1	0,917
	Y1.2	0,891
	Y1.3	0,913
	Y1.4	0,879
	Y1.5	0,891
Stres kerja	Z1.1	0,858
	Z1.2	0,893
	Z1.3	0,866
	Z1.4	0,905
	Z1.5	0,869
Keterangan	Seluruh indikator memenuhi batas minimum > 0,60	

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026.

Tabel 5. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Stres kerja	0,771	0,926	0,944
Kinerja Generasi Z	0,807	0,940	0,954
Kepuasan kerja	0,719	0,902	0,928
Motivasi kerja	0,669	0,874	0,909

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026.

Seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga memenuhi convergent validity. Nilai composite reliability seluruh variabel juga berada di atas 0,90, sedangkan Cronbach's alpha seluruh konstruk melebihi 0,80. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai reliabel dan layak digunakan untuk pengujian model struktural.

Hasil cross loading pada naskah sumber juga menunjukkan bahwa tiap indikator memiliki korelasi tertinggi terhadap konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa discriminant validity telah terpenuhi dan setiap konstruk mempunyai keunikan pengukuran yang memadai.

Evaluasi Model Struktural

Nilai R-square digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model penelitian.

Tabel 6. Nilai R-square

Konstruk Endogen	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Generasi Z	0,249	0,223
Stres kerja	0,605	0,596

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026.

Nilai R-square adjusted untuk kinerja Generasi Z sebesar 0,223 menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan 22,3 persen variasi kinerja, sehingga daya jelaskan model berada pada kategori lemah. Sebaliknya, nilai R-square adjusted untuk stres kerja sebesar 0,596 menunjukkan kemampuan penjelasan yang cukup kuat. Artinya, kombinasi motivasi kerja dan kepuasan kerja relatif lebih mampu menjelaskan perubahan stres kerja dibandingkan perubahan kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antarvariabel	Original Sample	t-statistics	p-values	Keputusan
Motivasi kerja -> Kinerja Generasi Z	0,520	1,922	0,055	Tidak signifikan
Kepuasan kerja -> Kinerja Generasi Z	-0,238	0,803	0,422	Tidak signifikan
Stres kerja -> Kinerja Generasi Z	0,228	1,524	0,127	Tidak signifikan
Motivasi kerja -> Stres kerja	0,304	1,998	0,046	Signifikan
Kepuasan kerja -> Stres kerja	0,491	3,461	0,001	Signifikan

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026.

Berdasarkan pengujian model struktural, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Generasi Z, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan pada taraf 5 persen. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja belum secara otomatis diikuti peningkatan kinerja yang bermakna secara statistik.

Kepuasan kerja menunjukkan koefisien negatif terhadap kinerja Generasi Z dan juga tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan belum cukup menjadi penjelas langsung bagi perubahan kinerja responden dalam penelitian ini.

Stres kerja juga berkoefisien positif terhadap kinerja, tetapi tidak signifikan. Dengan kata lain, data tidak menunjukkan bukti yang kuat bahwa stres kerja secara langsung memengaruhi kinerja Generasi Z pada sampel penelitian ini.

Sebaliknya, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan, tuntutan diri, dan ekspektasi responden terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula tekanan kerja yang dirasakan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Generasi Z

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja yang tinggi belum tentu langsung mendorong kinerja yang lebih baik pada pekerja muda di sektor industri kreatif. Salah satu penjelasannya adalah bahwa Generasi Z tidak hanya mengandalkan motivasi internal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, kejelasan target, dan kualitas hubungan kerja. Dalam konteks kerja kreatif, motivasi yang tinggi dapat berubah menjadi beban ketika tuntutan proyek, revisi, dan deadline meningkat. Oleh sebab itu, motivasi saja belum cukup apabila tidak diikuti desain kerja yang sehat dan dukungan sumber daya yang memadai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Generasi Z

Kepuasan kerja dalam penelitian ini justru menunjukkan arah negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan pandangan umum yang menyebutkan bahwa pekerja yang puas akan berkinerja lebih tinggi. Pada Generasi Z, kepuasan kerja dapat dipersepsi lebih sebagai pengalaman subjektif terhadap kenyamanan, relasi, dan fleksibilitas

kerja daripada sebagai pendorong langsung output kerja. Dengan kata lain, responden dapat merasa puas karena lingkungan kerja menyenangkan, namun hal tersebut belum tentu diterjemahkan ke dalam capaian kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja perlu dibaca secara lebih kontekstual, terutama pada industri kreatif yang menuntut ritme dan adaptasi cepat.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Generasi Z

Data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Koefisien yang positif memberi sinyal bahwa dalam tingkat tertentu stres dapat mendorong fokus kerja, sejalan dengan konsep eustress. Akan tetapi, karena pengaruh tersebut tidak signifikan, maka penelitian ini belum memberikan bukti kuat bahwa stres kerja benar-benar menjadi penentu langsung kinerja Generasi Z. Artinya, tekanan kerja mungkin hadir sebagai bagian dari proses kerja kreatif, tetapi tidak selalu meningkatkan ataupun menurunkan kinerja secara statistik. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa pengelolaan stres perlu diarahkan pada penciptaan tekanan yang produktif, bukan tekanan yang berlebihan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap stres kerja

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja yang lebih terdorong, lebih berambisi, dan lebih terlibat cenderung merasakan tekanan kerja yang lebih tinggi. Dalam sektor industri kreatif, pekerja yang termotivasi sering berusaha memenuhi target lebih tinggi, mempercepat penyelesaian tugas, dan menjaga kualitas hasil secara simultan. Situasi ini dapat meningkatkan tekanan psikologis, terutama bila dukungan organisasi dan pengaturan beban kerja belum sepenuhnya memadai. Dengan demikian, motivasi yang tinggi ternyata memiliki sisi konsekuensial berupa peningkatan stres kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini tampak kontradiktif pada pandangan awal, tetapi dapat dijelaskan oleh tingginya keterlibatan kerja. Pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaannya justru dapat mengambil tanggung jawab lebih besar, berupaya mempertahankan standar kinerja, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Akibatnya, mereka dapat merasakan tuntutan kerja yang lebih intens. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada konteks ini tidak identik dengan rendahnya tekanan, melainkan dapat berjalan bersama keterikatan kerja yang tinggi.

Implikasi terhadap peran mediasi stres kerja

Secara konseptual, penelitian ini menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Namun, berdasarkan hasil yang tersedia dalam naskah sumber, pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak signifikan dan tabel indirect effect tidak ditampilkan secara eksplisit. Oleh karena itu, dukungan empiris terhadap peran mediasi stres kerja belum dapat dinyatakan kuat. Temuan yang ada lebih menegaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan stres kerja, sementara hubungan stres kerja terhadap kinerja masih lemah. Implikasinya, organisasi perlu berhati-hati menafsirkan stres kerja sebagai mekanisme yang otomatis menjembatani motivasi atau kepuasan menuju kinerja.

Relevansi Teoretis dan Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa teori motivasi dan kepuasan kerja tetap relevan, tetapi penerapannya pada Generasi Z memerlukan pembacaan yang lebih kontekstual. Pada pekerja muda di sektor industri kreatif, kinerja tidak hanya dibentuk oleh dorongan dan

kepuasan kerja, melainkan juga oleh cara organisasi merancang beban kerja, ekspektasi hasil, dukungan psikologis, dan fleksibilitas.

Dari sisi praktis, pelaku industri kreatif di Makassar perlu memfokuskan kebijakan sumber daya manusia pada pengelolaan target yang realistis, pembagian beban kerja yang seimbang, komunikasi kerja yang jelas, dan penyediaan ruang pemulihan psikologis. Program pengembangan karier, umpan balik yang konstruktif, dan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dapat membantu menjaga motivasi tanpa mendorong stres berlebihan. Dengan demikian, organisasi dapat mengoptimalkan potensi Generasi Z secara lebih berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Generasi Z, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Secara substantif, hasil tersebut menegaskan bahwa pada sektor industri kreatif Kota Makassar, kinerja Generasi Z tidak dapat dijelaskan secara langsung oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja saja. Temuan paling kuat justru terletak pada hubungan kedua variabel tersebut dengan stres kerja. Karena itu, pengelolaan tenaga kerja Generasi Z memerlukan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan motivasi dan kepuasan, tetapi juga pada pengendalian tekanan kerja agar tetap berada dalam tingkat yang produktif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada sektor industri kreatif di Kota Makassar dan menggunakan sampel 100 responden, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Selain itu, data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis persepsi responden yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang relevan seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan work-life balance, serta menampilkan pengujian indirect effect secara eksplisit agar peran mediasi dapat diverifikasi dengan lebih kuat.

Referensi :

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Basalamah, M. S. A., Sinaga, S. R., & Mursalim, M. (2023). Faktor-faktor stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 8498–8511.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Darmawangsa, A. M. R. A., Suriyanti, S., & Ramlawati, R. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 262–273.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323.
- Future Business Journal. (2025). Designing future-ready workplaces: How Gen Z's preferred work type influences retention intention. *Future Business Journal*.
- Gani, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 8(1), 45–53.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunasekra, K. A., & Perera, B. A. K. S. (2023). Defining occupational stress: A systematic literature review. *FARU Journal*, 10(1), 1–12.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hanoum, R., Putri, A. L., & Prasetyo, D. (2024). Stres kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya pada karyawan. *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 6(2), 45–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Karakitsiou, G., Plakias, S., Tsiakiri, A., & Kedraka, K. (2025). When work moves home: Remote work, occupational stress, mental health, burnout and employee well-being. *Psychology International*, 7(4), 96.
- Noviarani, K. I., Suyono, J., Irmawati, I., Elisabeth, D. R., & Sukaris, S. (2025). The determinant factors of employee job satisfaction: Work-life balance, engagement, and commitment. *Innovation Research Journal*.
- Priporas, C. V., Stylos, N., & Fotiadis, A. K. (2020). Generation Z consumers' expectations of interactions in smart retailing: A future agenda. *Computers in Human Behavior*, 102, 374–381.
- Putra, Y., & Izzati, U. A. (2024). Analisis faktor kepuasan kerja pada guru SMK di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Scholz, C. (2023). *Generation Z in the workplace: How the next generation is transforming work*. Routledge.
- Sharmeen, H., & Chaudhry, M. (2025). Occupational stress in the modern workplace: A systematic review and research agenda. *Journal of Organizational Psychology*, 15(2), 1–18.
- Syam, M., Mas'ud, M., & Budiandriani, B. (2023). Pengembangan karier terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 358–366.
- Syamsuarni, S., Suriyanti, S., & Serang, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 1–10.
- Suriyanti, S. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.
- Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianthi. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51, a2263.