

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yakni elemen krusial dan berkaitan erat dengan setiap jenis dalam organisasi, baik itu perusahaan maupun institusi. Peran SDM sangat signifikan dalam memengaruhi pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Secara mendasar, SDM terdiri dari individu-individu yang berkontribusi dalam organisasi sebagai penggerak, perencana dan pemikir guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, seseorang dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas, baik saat ini maupun di masa depan (Susan, 2019).

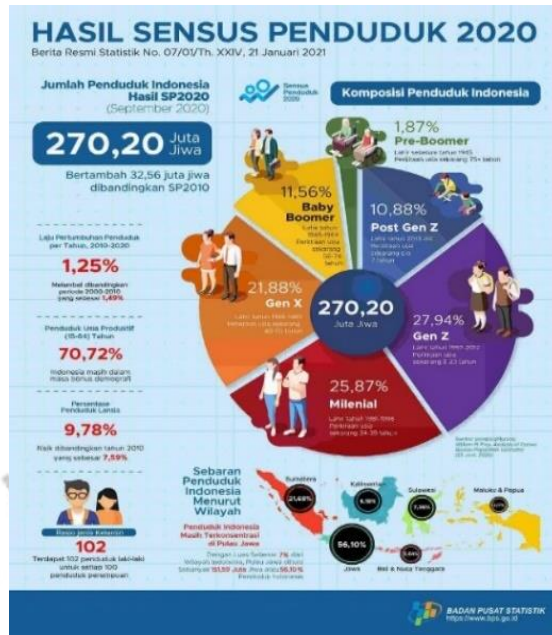
● Perkembangan SDM terus mengalami perubahan, terutama dengan hadirnya generasi baru dalam dunia kerja. Sekarang, Generasi Z atau biasa disingkat Gen Z, mulai memasuki dunia kerja dan menjadi bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi. Gen Z, yang termasuk kelompok individu yang lahir diantara 1997 sampai 2012, membawa perspektif dan keterampilan baru yang berbeda dari generasi sebelumnya. Kehadiran Gen Z menuntut organisasi untuk beradaptasi dan mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih inovatif dan inklusif guna memaksimalkan potensi dan kontribusi mereka (Dewi *et al.*, 2023). Perusahaan dan manajemen mulai berfokus pada kebutuhan dan preferensi unik Generasi Z untuk menarik dan mempertahankan bakat mereka dalam lingkungan kerja (Peredy *et al.*, 2024).

Generasi Z sejak lahir sudah akrab dengan teknologi. Bahkan, teknologi dan internet banyak membantu dalam proses pengasuhan mereka. Mereka tidak pernah mengalami masa tanpa kehadiran teknologi atau internet, sehingga keberadaan keduanya menjadi hal yang sangat penting untuk menunjang rutinitas keseharian. Untuk Gen Z, teknologi serta internet yakni kebutuhan pokok, tak hanya sekadar inovasi seperti yang dipandang oleh generasi sebelumnya. Perkembangan teknologi dan cepatnya aliran informasi melalui internet sangat memengaruhi cara hidup mereka. Generasi ini terbiasa berkomunikasi melalui

perangkat digital, mencari informasi dari berbagai sumber di internet, bermain *game*, hingga berbelanja hanya dengan menggunakan *smartphone* yang ada di tangan mereka. Hampir setiap anggota Generasi Z, terlepas dari latar belakang ekonomi atau tempat tinggal mereka, memiliki *smartphone*. Penggunaan *smartphone* sangat mendominasi kehidupan mereka, bahkan lebih tinggi dibandingkan ketergantungan terhadap televisi. Mereka cenderung merasa lebih terganggu jika tidak dapat mengakses internet dibandingkan kehilangan uang saku (Hastini *et al.*, 2020).

Menurut Tjandra & Erdiansyah (2024), Generasi Z merupakan kelompok individu yang tumbuh dewasa di era teknologi tinggi dengan akses luas ke internet, media sosial, dan perangkat *mobile*. Mereka memiliki pengalaman hidup yang unik, dibentuk oleh kemajuan teknologi yang pesat. Gen Z cenderung sangat terampil dalam menggunakan teknologi digital dan sering memanfaatkan berbagai *platform online* untuk belajar, bekerja, dan bersosialisasi. Saat ini, Generasi Z mulai mendominasi dunia kerja, membawa perspektif dan energi baru yang mendorong perubahan dalam berbagai perusahaan.

Berdasarkan data dari Sensus Penduduk (2020), Generasi Z merupakan persentase terbesar dari populasi Indonesia, mencapai 27,94% dari keseluruhan populasi negara ini. Generasi ini, yang terdiri dari individu-individu yang berada di usia produktif, memiliki peluang yang signifikan untuk mendorong ekspansi dan kemajuan ekonomi. Persentase populasi dalam kelompok usia non-produktif, yang terdiri dari orang-orang berusia 0 hingga 14 tahun dan 65 tahun ke atas, akan menjadi 29,28% pada tahun 2020, sementara persentase populasi dalam kelompok usia produktif, yaitu 15 hingga 64 tahun, akan menjadi 70,72%. Menurut statistik ini, Indonesia masih berada dalam periode bonus demografi, yang terjadi ketika persentase penduduk usia produktif melebihi persentase penduduk usia nonproduktif.



Gambar 1. 1 BPS, Sensus Penduduk 2020
Sumber: BPS (2020)

Menurut demografi Badan Pusat Statistik (BPS) ditahun 2020, bahwasanya populasi Gen Z di DKI Jakarta, sekitar 2,68 juta jiwa atau 25,36 persen dari total populasi DKI Jakarta. Dengan jumlah populasi tersebut, menunjukkan bahwa kehadiran generasi ini menjadi peluang sekaligus modal percepatan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di DKI Jakarta. Mengingat DKI Jakarta sebagai pusat ekonomi di Indonesia, mayoritas sektor industri beroperasi di wilayah ini, menjadikan potensi ekonomi di DKI Jakarta lebih besar dibandingkan dengan daerah lain (Nur & Rakhman, 2019).

Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional ditahun 2019, bahwa Gen Z berhasil menduduki kurang lebih 12 juta posisi produktif serta siap bekerja. Dari jumlah tersebut, 57% di antaranya sudah jadi pekerja tetap, persentase paling tinggi dibanding pada generasi terdahulu yakni milenial. Jumlah tenaga kerja dari Gen Z diperkirakan nantinya selalu meningkat. Ini juga didukung dari survei *LinkedIn Talent Report* menemukan bahwa 56% perusahaan yang yang disurvei mulai mengutamakan perekrutan Generasi Z (Fernanda, 2021).

Saat ini usia rata-rata anggota Gen Z yang telah bergabung dengan dunia kerja berkisar antara 18 tahun hingga 24 tahun (Next Leader, 2021). Bergabungnya Generasi Z dalam organisasi menghadirkan tantangan baru untuk manajemen sumber daya manusia (MSDM), dikarenakan mempunyai ciri-ciri

khusus yang berbeda dari generasi terdahulunya. Karyawan dari Gen Z biasanya lebih proaktif untuk merencanakan jalur karir mereka secara mandiri (Redafanza *et al.*, 2023).

Di era digital yang serba cepat ini, perusahaan *startup* jadi sebuah pilihan yang sangat menarik untuk Generasi Z untuk memulai karir mereka (Murdianto, 2022). Perusahaan *startup* adalah perusahaan yang baru lahir yang berjuang untuk eksis. Perusahaan *startup* umumnya dibangun berdasarkan ide-ide cemerlang dan berkembang menuju kesuksesan (Salamzadeh, 2019). *Startup* merujuk pada perusahaan yang baru berdiri atau masih beroperasi pada fase awal. Istilah ini juga sering dikaitkan dengan bisnis yang berfokus pada teknologi sebagai bidang utama operasionalnya (Lutfiani *et al.*, 2020). Sebagian besar perusahaan ini merupakan bisnis baru serta sekarang sedang berada di tahap penelitian maupun pengembangan dalam mengidentifikasi peluang pasar yang tepat (Bakhar *et al.*, 2023). Menurut Kartika & Rositawati (2023) perusahaan *startup* umumnya mempunyai 3 karakteristik utama, yakni beroperasi <10 tahun, mengusung teknologi dan model bisnis secara inovatif, serta menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam hal jumlah karyawan dan/atau penjualan.

Saat ini, istilah *startup* umumnya dikaitkan dengan bisnis yang berfokus pada bidang teknologi, seperti pengembangan *website*, aplikasi, dan layanan yang berbasis internet. Tidak semua bisnis baru benar-benar diklasifikasikan sebagai *startup*, frasa ini lebih cocok untuk bisnis baru yang secara aktif terlibat dalam sektor teknologi dan informasi (Bakhar *et al.*, 2023). Beberapa bidang industri utama yang dicakup ialah teknologi pendidikan, teknologi keuangan, teknologi kesehatan, dan lainnya (Savin *et al.*, 2023). Sementara itu, di antara banyak *startup* yang ada, perusahaan yang mencapai valuasi sebesar 1 miliar dolar AS (USD) setara dengan sekitar 15,845 triliun rupiah (IDR) atau lebih disebut *unicorn* untuk menggambarkan *startup* yang sangat sukses. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa perusahaan *startup* tidak selalu merujuk pada bisnis yang masih baru berdiri. Istilah "*startup*" juga bisa mencakup perusahaan-perusahaan digital yang sudah lama berdiri, telah mencapai kesuksesan, dan bahkan telah memperoleh status sebagai *startup unicorn* (Tjandrawira *et al.*, 2022).

Startup berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan ekonomi Indonesia, terutama melalui penciptaan peluang kerja bagi generasi Z. Perusahaan *startup* banyak menarik perhatian dan disukai oleh kalangan muda, terutama para lulusan baru, karena karakteristik lingkungan kerjanya yang cocok dengan kebutuhan Generasi Z. Fleksibilitas jam kerja, interaksi yang transparan antara anggota tim, serta budaya yang menjunjung kesetaraan antar generasi menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk seluruh karyawan (Riady *et al.*, 2022). Di samping itu, Generasi Z juga berpandangan secara positif kepada perusahaan *startup*, karena fleksibilitas dan kendali atas pekerjaan yang mereka dapatkan, yang memungkinkan mereka bekerja dengan gaya yang sesuai dengan preferensi mereka (Halwa, 2023).

Berdasarkan hasil survei Jakpat, mayoritas peserta diperoleh dari wilayah Pulau Jawa. Dari sebanyak 295 responden yang memiliki pekerjaan aktif, 69% menyatakan niat mereka untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Meskipun sebagian besar Generasi Z, berjumlah 34%, belum menetapkan waktu pasti untuk berhenti, ada sekitar 10% responden yang mempunyai rencana keluar pada 6 bulan berikutnya, dan 8% pada 1 tahun yang akan mendatang, serta 8% setelah mendapat THR.



Gambar 1. 2 Plan Resign Generasi Z dari Pekerjaannya
Sumber: Salsabilla (2024)

Diikuti dengan penelitian Deloitte (2022) bahwa dimana sebanyak 40% Generasi Z berkeinginan meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu 2 tahun. Selain itu, survei DataIndonesia.id di tahun 2022 juga mencatat sebanyak 91% karyawan *startup* mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Dari data tersebut mengindikasikan tingkat *turnover intention* yang tinggi di kalangan pekerja Gen Z, terutama dalam lingkungan perusahaan *startup*. *Turnover intention* yakni istilah yang merujuk kepada keinginan pegawai dalam meninggalkan tempat kerjanya, yang disebabkan oleh berbagai alasan atau kondisi di lingkungan kerja yang mempengaruhi keputusan tersebut (Yuliantoro, 2022). Jika *turnover intention* yang muncul pada karyawan diikuti oleh keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan, hal ini dapat memicu terjadinya *turnover*. *Turnover* yang tinggi akan menyebabkan perusahaan menanggung berbagai kerugian, seperti biaya yang akan dikeluarkan lebih banyak untuk melakukan proses rekrutmen dan mengadakan pelatihan bagi karyawan baru (Halim & Antolis, 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Egarini & Prastiwi (2022), bahwasanya stres kerja menjadi satu diantara faktor penyebab *turnover intention*. Penelitian tersebut memperlihatkan terdapatnya dampak stres kerja kepada intensi *turnover*, yaitu tingginya tingkat stres kerja, maka besar juga keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaannya. Kondisi di mana karyawan merasa tegang saat melaksanakan tugasnya, yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kepribadiannya adalah stres kerja. Penelitian oleh Maulana & Septyarini (2024), Salama *et al.*, (2022), Rangga *et al.*, (2023) dan Tjandra & Erdiansyah (2024) mengungkapkan bahwasanya stres kerja berpengaruh kepada *turnover intention* secara signifikan serta positif. Sementara itu, hasil tersebut bertentangan pada hasil yang disampaikan dari Christy & Heryjanto (2021) serta Izzah *et al.*, (2021) bahwasanya stres kerja tak memengaruhi niat berpindah secara langsung.

Job insecurity juga berperan penting dalam memengaruhi niat pegawai untuk *resign* dari perusahaan (*turnover intention*). Saputri *et al.*, (2020) dipelutiannya menyebutkan bahwasanya *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* secara signifikan dan positif. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tingkat *job insecurity* yang semakin tinggi, oleh karenanya keinginan mereka untuk

meninggalkan tempat ia bekerja juga semakin besar. Definisi dari *Job insecurity* ialah suatu perasaan tak aman yang ada dalam diri pegawai, yang timbul karena merasa terancam kehilangan pekerjaan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Akibatnya, karyawan yang merasakan *job insecurity* seringkali tidak dapat bekerja secara optimal dan mulai mengevaluasi opsi untuk melakukan pencarian tempat kerja baru yang lebih baik dan nyaman (Rangga & Hermiati, 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Maulana & Septyarini (2024), Nurul *et al.*, (2021) & Priyono *et al.*, (2023), yang menyimpulkan bahwasanya *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* secara signifikan dan positif. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan studi milik Hallo *et al.*, (2022) dan Putri & Ariyanto (2023), dengan temuan bahwasanya *job insecurity* tidak memengaruhi *turnover intention*.

Karyawan yang menghadapi tingkat stres kerja dan *job insecurity* yang tinggi berpotensi mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja, yang berujung kepada besarnya keinginan untuk berhenti dari kerjanya (*turnover intention*). Apabila karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, maka cenderung lebih menghargai pekerjaannya, sehingga mereka akan berusaha mempertahankannya dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Rangga & Hermiati, 2023). Berdasarkan studi terdahulu dengan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* dari Rangga & Hermiati (2023) dan Sugianto *et al.*, (2022) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Sedangkan, studi milik Tjandra & Erdiansyah (2024) dan Yani *et al.*, (2024) membuktikan bahwasanya kepuasan kerja tidak memengaruhi *turnover intention*.

Adapun Rangga & Hermiati (2023) dan (Astuti *et al.*, 2022), dalam penelitiannya membuktikan bahwasanya stres kerja memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Namun, Dewi & Sriathi (2019) dan Tjandra & Erdiansyah (2024), mengemukakan bahwasanya stres kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan. Sementara itu, Arlen & Hamsal (2024) dan Enok & Wijono (2023), menjelaskan dalam temuannya yaitu stres kerja tidak memengaruhi pada kepuasan kerja secara signifikan dan langsung.

Selanjutnya, penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* pada kepuasan kerja, penelitian oleh Rangga & Hermiati (2023) dan Karomah & Azizah (2024) menyimpulkan bahwasanya *job insecurity* mempunyai dampak positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Sementara itu, menurut studi milik Udayani & Putra (2024), bahwasanya *job insecurity* menunjukkan dampak negatif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Selanjutnya, studi yang dijalankan Luthfi *et al.*, (2021) dan Astuty & Risanti (2024) menemukan bahwasanya *job insecurity* tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

Fungsi kepuasan kerja menjadi faktor mediasi pada hubungan diantara stres kerja, *job insecurity*, serta *turnover intention* juga telah diteliti di beberapa penelitian sebelumnya. Rangga *et al.*, (2023) dan Dewi & Sriathi (2019), dalam penelitiannya membuktikan bahwasanya kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator korelasi diantara stres kerja dan *turnover intention*. Berbeda dengan Arlen & Hamsal (2024) dan Izzah *et al.*, (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja tak memengaruhi korelasi antara stres kerja kepada *turnover intention*.

Adapun studi terkait korelasi diantara *job insecurity* kepada *turnover intention* seperti milik Arlen & Hamsal (2024) dan Brahmanna & Dewi (2020) memperlihatkan bahwasanya ada dampak *job insecurity* kepada *turnover intention* dengan kepuasan kerja yang memediasi. Temuan tersebut bertolak belakang dengan temuan studi milik Rangga & Hermiati (2023) dan Astuty & Risanti (2024) menjelaskan bahwa hubungan diantara *job insecurity* serta *turnover intention* tidak dimediasi dari kepuasan kerja.

Adanya *research gap* hasil studi sebelumnya, membuat studi ini menjadi penting untuk dilakukan. Dengan demikian, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait masalah tersebut dengan skripsi berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup DKI Jakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana dengan penjelasan fenomena yang sudah dijelaskan, perumusan masalah pada studi ini, diantaranya:

1. Apakah stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
2. Apakah *job insecurity* memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
3. Apakah stress kerja memengaruhi *turnover intention* Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
4. Apakah *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
5. Apakah kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
6. Apakah stres kerja memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
7. Apakah *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Oleh karenanya, studi ini mempunyai tujuan yakni diantaranya:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup*.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.

5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui apakah stres kerja memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
7. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan studi ini mampu bermanfaat untuk sejumlah pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang studi dan menjadi referensi yang berguna untuk memahami lebih dalam, khususnya mengenai stres kerja, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah memberikan wawasan kepada perusahaan *startup* di DKI Jakarta tentang faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z, khususnya terkait stres kerja dan *job insecurity*. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*, sehingga dapat mempertahankan dan mengembangkan talenta muda yang produktif dan inovatif di lingkungan kerja mereka.