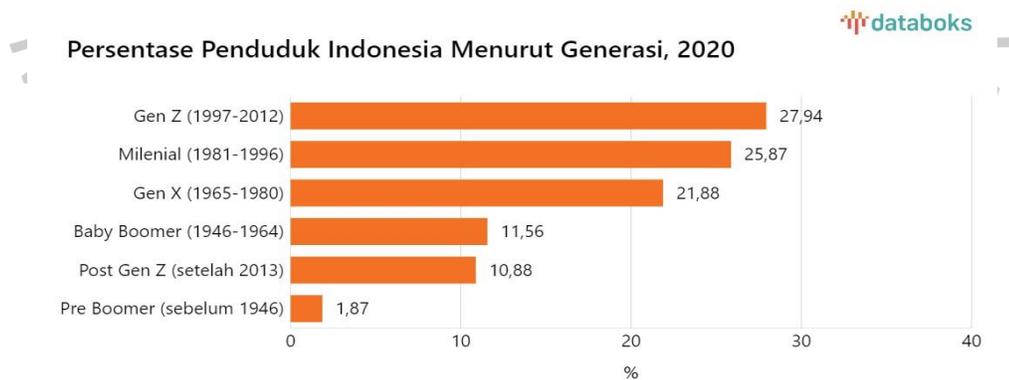


# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, dunia kerja mengalami transformasi yang signifikan, termasuk dalam hal dinamika sumber daya manusia. Dinamika dunia kerja semakin kompleks dan menghadirkan tantangan baru, terutama bagi karyawan Generasi Z yang tumbuh dalam era teknologi dan informasi. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 – 2012, kini mulai memasuki dunia kerja dan membawa pola pikir serta ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Data Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2020 menunjukkan bahwa Generasi Z menempati posisi pertama terbanyak dibandingkan generasi lainnya. Hasil sensus penduduk 2020 menunjukkan penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z dengan total terdapat 74,93 juta atau 27,94% dari penduduk Indonesia, yang dimana Generasi Z ini sudah memasuki usia produktif (Badan Pusat Statistik, 2021).



Gambar 1.1 Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi  
Sumber: <https://www.bps.go.id/id>.

Generasi Z dikenal sebagai individu yang dinamis, penuh semangat, dan terbiasa dengan teknologi. Masuknya Generasi Z membawa sejumlah karakteristik yang berbeda, hal ini mengharuskan dilakukannya perubahan yang sangat signifikan dari generasi sebelumnya. Generasi Z menghadirkan tantangan baru yang tak terduga mereka cenderung aktif dalam merencanakan dan menjalankan karir mereka sendiri (Redafanza et al., 2023). Generasi Z juga lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka keleluasaan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kehidupan pribadinya (Gaidhani et al., 2019). Sehingga saat ini, banyak organisasi mulai merekrut Generasi Z untuk mengisi kekosongan posisi yang tersedia sebagai respons terhadap dinamika perkembangan zaman. Hal ini merupakan respon terhadap perkembangan saat ini dimana Generasi Z akan mulai menggantikan peran generasi Milenial atau generasi sebelumnya dalam dunia kerja pada tahun-tahun mendatang (Alglobash, 2022). Di lingkungan kerja, Perusahaan perlu mempunyai pemahaman yang mendalam mengenai preferensi dan pengalaman Generasi Z untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat dan berkomitmen dari generasi tersebut. Generasi Z membawa harapan, nilai, dan preferensi yang khas yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi di tempat kerja serta membimbing aspirasi karir mereka.



Gambar 1.2 Plan Resign Gen Z dari Pekerjaannya  
Sumber: <https://Goodstats.Id/>.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Jakpat dengan mayoritas partisipan berasal dari Pulau Jawa, diketahui bahwa dari 295 responden yang aktif bekerja, sebanyak 69% dari mereka merencanakan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Meskipun mayoritas Generasi Z, yakni sekitar 34% belum menentukan waktu yang pasti untuk mengundurkan diri dari tempat kerja mereka, sekitar 10% responden berencana untuk mengundurkan diri dalam enam bulan kedepan, 8% dalam satu tahun mendatang, dan 8% setelah menerima tunjangan hari raya (Salsabilla, 2024). Ini didukung dengan survei yang dilakukan oleh Michael Page, hasil survei tersebut menunjukkan bahwa Indonesia menempati peringkat kedua tertinggi, dimana 84% pekerja berencana untuk resign dalam enam bulan kedepan. Presentase ini tidak jauh berbeda dengan posisi pertama, yaitu India, yang mencapai 86%. Berdasarkan generasi, Generasi Z memimpin dengan 76%, diikuti oleh milenial dan generasi X dengan 74% (Nisaputra, 2022). Fenomena ini menunjukkan betapa pentingnya bagi organisasi untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan karakteristik Generasi Z untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan mempertahankan talenta muda yang berpotensi besar.

Dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, kemajuan atau kemunduran perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, sangat krusial bagi perusahaan untuk memberikan perhatian dan manajemen yang baik terhadap karyawan-karyawannya. Jika tidak, berbagai masalah dapat muncul dan dapat mengganggu kelancaran aktivitas perusahaan. Salah satu manifestasi dari kurang efektifnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan seringkali menjadi pemicu munculnya niat untuk mencari pekerjaan baru, yang akhirnya dapat mendorong karyawan untuk memilih pergi dari pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan masalah penting untuk perusahaan karena dapat menyebabkan kerugian finansial yang besar. Selain itu, *turnover intention* juga bisa menurunkan produktivitas, mengurangi motivasi kerja, serta menurunkan disiplin dan moral kerja yang rendah. Bagi banyak perusahaan, *turnover intention* dianggap lebih

mengkhawatirkan daripada *turnover* itu sendiri. Karyawan yang memiliki niat tersebut cenderung sudah kehilangan keterikatan emosional dengan perusahaan, sehingga kinerja mereka dapat terganggu dan berpotensi merugikan perusahaan secara keseluruhan. *Turnover intention* adalah salah satu bentuk perilaku karyawan yang bisa mempengaruhi pada penilaian kinerja perusahaan (Hatmoko, 2020).

Permasalahan ini menjadi lebih nyata dalam industri pariwisata di Kabupaten Bogor. Industri pariwisata Bogor, yang dikenal dengan keindahan alam dan destinasi wisata yang menarik, menghadapi tantangan serius terkait manajemen sumber daya manusia. Banyak perusahaan di sektor ini mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan mereka, khususnya dari Generasi Z. Untuk memahami permasalahan ini lebih dalam, peneliti melakukan pra-survei secara langsung guna memastikan kondisi pada saat penelitian ini dibuat dan juga sebagai salah satu pendukung peneliti dapat melakukan penelitian terhadap variabel yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Setelah dilakukannya pengisian kuesioner pra-survey peneliti mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kuesioner Pra-survey

No.	Variabel	Pernyataan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1.	Stres Kerja	Saya sering merasa kelelahan dan tertekan setelah bekerja, serta sulit untuk bersantai di luar jam kerja karena beban kerja yang terlalu banyak dan menuntut.	60%	40%
2.	<i>Job Insecurity</i>	Saya Khawatir akan kehilangan pekerjaan saya di masa depan dan merasa tidak yakin dengan stabilitas serta kepastian jangka panjang yang diberikan oleh perusahaan.	77,1%	22,9%
3.	Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini, merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja, serta merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang berarti dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik.	37,1%	62,9%

4.	<i>Turnover Intention</i>	Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan berencana untuk meninggalkan pekerjaan saya dalam enam bulan ke depan karena merasa tidak ada peluang untuk berkembang di tempat kerja saat ini.	80%	20%
----	---------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----

Sumber: Data diolah dari pra-survey 2024

Berdasarkan data pra-survey yang dilakukan oleh peneliti, terdapat dugaan permasalahan pada *turnover intention* bagi karyawan generasi Z di kabupaten Bogor, dengan faktor utama yaitu stres kerja dan *job insecurity*. Data pra-survey menunjukkan bahwa 60% responden sering merasa kelelahan dan tertekan setelah bekerja, serta sulit untuk bersantai di luar jam kerja karena beban kerja yang terlalu banyak. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, yang dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja serta meningkatkan *turnover intention*. Selain itu, 77,1% responden merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan mereka di masa depan dan merasa tidak yakin dengan stabilitas serta kepastian jangka panjang yang diberikan oleh tempat mereka bekerja. *Job insecurity* ini menyebabkan kecemasan dan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil. Hanya 37,1% responden yang merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini, merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja, serta merasa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berarti. Kepuasan kerja yang rendah ini menunjukkan bahwa banyak karyawan tidak merasa terpenuhi dalam pekerjaan mereka. Dan sebanyak 80% responden berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan berencana untuk meninggalkan perusahaan dalam enam bulan kedepan jika tidak ada peluang untuk berkembang. Fenomena ini menunjukkan bahwa stres kerja dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor.

Stres kerja timbul ketika karyawan menghadapi situasi-situasi yang menyebabkan ketegangan, yang akhirnya dapat menimbulkan kecemasan serta perubahan perilaku. Menurut Aisyah (2024) stres kerja merupakan reaksi individu terhadap ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang

dimiliki. Secara realitas, dampak stres kerja terhadap *turnover intention* dapat mempengaruhi aspek emosional, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik secara fisik maupun mental. Tekanan di lingkungan kerja merupakan hambatan umum yang sering kali dihadapi oleh pekerja. Hal ini terjadi ketika pekerja menghadapi beban kerja yang berlebihan, ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas, dan penurunan tingkat kepuasan kerja (Karomah & Azizah, 2024). Penelitian terdahulu oleh Salama et al (2022), Marcella & Ie (2022) dan Putri & Ariyanto (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun penelitian oleh Yumna & Setiawati (2022) dan Arnetta et al., (2024) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain stres kerja, *job insecurity* juga merupakan salah satu faktor penyebab *turnover intention*. *Job insecurity* adalah fenomena individual yang mewakili persepsi subjektif mengenai ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan seseorang dan rasa tidak berdaya untuk mempertahankan pekerjaan tersebut (Guidetti et al., 2022). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* telah dilakukan oleh Nadhiroh & Budiono (2022) dan Afrianto (2023) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian oleh Azizah & Murniningsih (2022), Ginting et al., (2023), dan Putri & Ariyanto (2023) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Karyawan yang mengalami *job insecurity* dan stres kerja yang tinggi dapat mengalami penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Kepuasan didefinisikan secara bervariasi, namun secara umum dapat diringkas sebagai reaksi emosional terhadap hasil pekerjaan seseorang (Zbyrak et al., 2023). Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap Perusahaan dalam berbagai aspek, termasuk komitmen, keterikatan, cinta, kinerja, efikasi diri, dan pengurangan *turnover intention* (Koo et al., 2020). Penelitian sebelumnya oleh (Sugianto et al., 2022) dan Ningtyas et al., (2020) menunjukkan

kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian oleh Anastia et al., (2021) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, penelitian oleh Oley et al., (2023), Ramadhanti et al., (2021) dan Izzah et al., (2021) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Pratiwi (2023), Suwandana (2020), dan Muslim (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Sopiah & Sangjadi (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian oleh Enok & Wijono (2023) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian mengenai *job insecurity* terhadap kepuasan kerja oleh Riana et al (2020), Karomah & Azizah (2024) Sofia et al (2019), Fereshi & Farhan (2022), dan (Rangga & Hermati, 2023) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Astuty & Risanti (2024) dan Ramadhanti et al., (2021) menunjukkan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu juga mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Rangga & Hermati (2023) dan Sofia et al (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian oleh Izzah et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* melalui kepuasan kerja yang dilakukan oleh Masykuroh & Muafi (2021), Anisa (2019) dan Brahmanna & Dewi (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh Astuty & Risanti (2024) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Adanya inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu, menjadikan penelitian ini penting untuk mengisi gap dalam penelitian. Subjek penelitian ini adalah karyawan Generasi Z Kabupaten Bogor, yang merupakan kebaruan dalam penelitian karena belum pernah diteliti sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami hubungan antara stres kerja, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang ada di Kabupaten Bogor. Dengan demikian, penulis akan melakukan studi yang akan disusun dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KABUPATEN BOGOR”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Beberapa perumusan isu yang akan diselidiki dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor?
5. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor?
6. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor?
7. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini, diantaranya adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor.
5. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh kepada terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor.
6. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor.
7. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan studi ini:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya temuan dari penelitian ini, penulis berharap agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang pembelajaran dan menjadi sumber rujukan yang berharga bagi pengetahuan lebih lanjut, terutama dalam konteks stres kerja, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis ini, berbagai manfaat dapat ditemukan. Beberapa di antaranya adalah:

### 1. Bagi Perusahaan/Organisasi

Penelitian ini menyajikan pemahaman yang mendalam tentang elemen – elemen seperti stres kerja, *job insecurity*, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z. Dengan mengetahui tingkatan tersebut, organisasi dapat mengidentifikasi risiko *turnover* dan mengambil langkah – langkah pencegahan yang tepat. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar kebijakan perbaikan MSDM. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi *turnover intention*, meningkatkan produktivitas, dan merangsang inovasi dalam mengelola karyawan Generasi Z.

### 2. Bagi Peneliti

Harapan bagi peneliti sendiri adalah agar penelitian ini dapat berlanjut dalam mengembangkan pengetahuan dan memberikan pengalaman berharga sekaligus meraih pengalaman yang berharga dalam mendalami serta menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan tidak hanya menjadi sebuah prestasi akademis semata, melainkan juga menjadi landasan bagi pertumbuhan dan pengembangan pribadi peneliti dalam perjalanan ilmiah di bidang SDM.

### 3. Bagi Akademik

Penelitian ini berperan sebagai bahan referensi yang berharga untuk studi penelitian berikutnya. Selain itu, dalam konteks spesifik seperti pengkajian dampak stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, penelitian ini dapat memberikan landasan yang kuat bagi penelitian lanjutan dalam bidang tersebut. Dengan menyediakan analisis yang mendalam dan temuan yang dapat dipercaya, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berharga bagi para akademis dan praktisi.