

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seseorang berhenti dari pekerjaannya (*turnover*) adalah hal yang wajar terjadi. Setiap orang memiliki otoritas penuh atas karir masa depannya. Keputusan untuk berhenti atau beralih pekerjaan bisa karena terpaksa ataupun sukarela (Indrasari, 2018), tentu berdasarkan alasan dan tujuan yang telah dipertimbangkan sebelumnya. Menurut para tokoh, beberapa faktor penyebab *turnover*, diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, lingkungan kerja, perubahan sistem kerja, perubahan struktur organisasi, perubahan iklim organisasi, dan perubahan lainnya. Sayangnya, tidak semua keputusan *turnover* berdampak positif, karena tidak sedikit perusahaan yang mengalami *turnover* karyawan justru mengalami kesulitan karena tingkat *turnover* yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan. Khususnya apabila yang keluar merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, keterampilan dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital diperusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas perusahaan dan menghampat perusahaan mencapai visi misi serta tujuannya (Difa R. dan Fauzi A., 2024). Sehingga hal ini menjadi penting untuk diketahui apa yang menyebabkan seseorang ingin berhenti dari pekerjaannya.

Pemilihan istilah "*intention to quit*" dalam penelitian ini dipilih karena istilah ini lebih spesifik menggambarkan niat individu untuk berhenti bekerja secara sadar dan terencana, dibandingkan istilah "*turnover intention*" yang cenderung bersifat lebih umum dan formal dalam konteks manajemen sumber

daya manusia. Selain itu, "*intention to quit*" lebih mudah dipahami oleh responden dan sesuai dengan fokus penelitian yang menitikberatkan pada aspek psikologis dan niat individu sebelum mengambil keputusan berhenti bekerja. Penggunaan istilah ini juga memperkuat hubungan antara stres kerja sebagai variabel intervening dengan keinginan berhenti, sehingga hasil penelitian dapat menangkap dinamika personal secara lebih mendalam.

Salah satu generasi yang saat ini banyak memasuki dunia kerja adalah Generasi Z (Gen Z), yaitu mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Gen Z memiliki ciri – ciri yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti lebih mengutamakan fleksibilitas, kreativitas, teknologi, dan nilai – nilai sosial. Komposisi penduduk Indonesia berdasarkan kelompok umur saat ini didominasi oleh Gen Z, yaitu generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Kirchmayer dan Fratričová (2018) mengemukakan bahwa mulai masuknya Gen Z ke dalam angkatan kerja memerlukan perhatian dan penelitian lebih mendalam. Mereka berpendapat bahwa setiap generasi menganut nilai dan prinsip tersendiri yang akan mempengaruhi tindakan dan pengambilan keputusan tiap individu dalam generasi tersebut. Berdasarkan survei yang dilakukan Miller (2019) terhadap 632 karyawan gen Z dan Milenial terungkap bahwa karyawan Gen Z cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki niat untuk berpindah ke perusahaan lain. Sidorcuka dan Chesnovicka (2017) juga menemukan bahwa 42% karyawan Gen Z di Latvia hanya ingin bekerja di perusahaan mereka selama satu tahun. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmoud dkk. (2021), bahwa karyawan Gen Z memiliki komitmen perusahaan yang lebih rendah dan niat berhenti yang lebih tinggi dibandingkan generasi terdahulu. Masalah niat

untuk pindah pekerjaan juga dialami oleh karyawan Gen Z di Indonesia. Hal ini terlihat dari tingkat *turnover* karyawan Indonesia yang mencapai 10% setelah Gen Z mulai masuk ke dunia kerja (Deloitte, 2019).

Salah satu kota di Indonesia yang memiliki mayoritas penduduk Generasi Z adalah Surabaya. Dengan persentase populasi Generasi Z yang signifikan sebesar 30,40%, membuat mereka sebagai kategori generasi yang mendominasi di kota ini (BPS, 2024). Akan tetapi terdapat beberapa perusahaan di Surabaya mengalami *turnover* pekerja yang cukup tinggi. Sumarto (2019) memaparkan beberapa data dan informasi dari perusahaan yang dijadikan sampel menunjukkan *turnover* yang cukup tinggi terjadi pada karyawan level *junior supervisor* sampai dengan *senior manager* atau *level middle to senior position*. Hal ini juga disampaikan oleh Ulfatun (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat tingkat *turnover* yang sangat tinggi selama tiga tahun terakhir pada sebuah yayasan sosial di Surabaya. Sri et al (2014) memaparkan hasil penelitiannya pada perusahaan jasa konstruksi di Malang dan Surabaya juga memiliki tingkat *turnover* yang sangat tinggi, serta terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki niat atau keinginan untuk berhenti bekerja, hal ini dikarenakan berbagai gabungan faktor tersebut yang akhirnya menekan seseorang hingga menimbulkan suatu niat atau keinginan. Penelitian yang dilakukan oleh Pebrida, Tetra, dan Dirga (2020) yang menyatakan bahwa terdapat 2 variabel utama dalam menentukan keinginan seseorang untuk berhenti bekerja yaitu variabel ketidakamanan pekerjaan dan variabel stres kerja. Menurut Rakhmawati (2011) terdapat beberapa variabel yang

mempengaruhi *turnover* pekerja di Surabaya. Variabel tersebut dikelompokan menjadi beberapa faktor diantaranya dikelompokkan menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Pada faktor eksternal pertama yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover* pekerja di Surabaya tersebut terdiri dari variabel konflik, jam kerja, kompensasi, perbedaan gaji, serta lingkungan kerja. Sedangkan untuk faktor internal terdiri dari variabel ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), keadilan informasi, dan komitmen. Sehingga pada penelitian ini akan mengambil variabel ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) sebagai faktor internal dan variabel lingkungan kerja sebagai faktor eksternal.

Teori yang akan digunakan pada penelitian yaitu *Theory of Plan Behavior*. *Theory of Planned Behavior* (TPB) dalam hubungannya dengan penelitian ini yaitu adanya aspek keinginan untuk berhenti bekerja. Sikap terhadap perilaku (*attitudes toward behavior*) merupakan penilaian individu terhadap suatu perilaku berdasarkan pertimbangan dampak positif maupun negatif yang ditimbulkan dari perilaku yang akan dilakukan (Nurwanah A., et al. 2018). Ajzen dan Fishbein (2010) menjelaskan dalam konteks *attitude toward the behavior*, keyakinan yang paling kuat (*salient beliefs*) menghubungkan perilaku untuk mencapai hasil yang berharga baik positif atau negatif. Apabila dikaitkan dengan konteks keinginan berhenti bekerja, individu akan memiliki niat untuk memilih berhenti bekerja apabila merasa bahwa pekerjaannya menimbulkan dampak negatif, baik kepada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Sebaliknya, niat untuk berhenti bekerja akan rendah apabila individu merasa bahwa pekerjaannya membawa dampak positif. *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah teori yang dikemukakan oleh *Theory Planned Behavior* menjelaskan mengenai perilaku yang

dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal dari individu tersebut.

Faktor pertama yang menjadi salah satu faktor pedorong agar seorang pekerja memiliki niat atau keinginan untuk berhenti bekerja adalah *job insecurity* atau ketidakamanan pekerjaan. Menurut Amin (2022), *job insecurity* atau rasa ketidakamanan pekerjaan memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau yang dikenal dengan istilah *intention to quit*.

Research gap dalam hubungan *job insecurity* atau ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan berhenti bekerja atau *intention to quit*, adalah penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2018) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan kontrak. Ketidakamanan pekerjaan berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang rendah, sehingga meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Anastasia (2019) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) tidak selalu berujung pada peningkatan niat untuk berhenti bekerja (*intention to quit*). Banyak individu yang tetap bertahan meskipun mengalami ketidakamanan, karena faktor – faktor lain seperti dukungan sosial dan peluang kerja di pasar yang terbatas. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ferdian et al. (2020), juga

menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja. Dengan adanya inkonsistensi pada beberapa penelitian terdahulu ini lah yang menyebabkan perlu adanya pembahasan lebih dalam pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

Berikut adalah tanggapan responen kuesioner pra survey mengenai ketidakamanan pekerjaan pada Gen Z di Surabaya. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra survey terhadap alumni Gen Z UPN “Veteran” Jawa Timur yang berdomisili di Surabaya serta memiliki minimal pengalaman bekerja selama 1 tahun pada perusahaan di Surabaya dengan menggunakan kuesioner terbuka melalui google form. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan bahwa beberapa alumni merasa tidak aman dengan pekerjaan di perusahaannya. Contohnya seperti salah satu alumni yang bekerja pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) mengakatakan bahwa “*...saya sekarang posisinya kesulitan untuk naik jenjang karir, karena memang sales marketing di cabang saya ini jumlahnya banyak. Jadi kita yang harusnya saling membantu untuk mendapatkan customer akhirnya malah berebut area kerja agar mendapatkan customer sesuai target harian...*” yang artinya ia menghadapi kendala terkait jenjang karir di kantor karena jumlah staff sales yang banyak dengan cakupan area kerja terbatas.

Hal ini juga dirasakan oleh salah satu alumni yang bekerja di Bank Central Asia (BCA), ia mengatakan bahwa “*...untuk saat ini dalam hal ketidakamanan pekerjaan yang saya rasakan lebih ke jenjang karir dan adanya potensi pemutihan. Alasannya sendiri salah satunya yaitu mengenai target bulanan perolehan customer, disini saya sudah 3 bulan tidak memenuhi target dikarenakan jumlah cakupan area kerja terbatas dan tidak sebanding dengan*

banyaknya staff sales marketing sehingga saya kesulitan mendapatkan customer baru. Sedangkan saya sudah mendapatkan peringatan dari atasan bahwa untuk siap “dirumahkan” apabila bulan depan masih belum bisa memenuhi target. Di sini saya merasakan tekanan yang luar biasa karena sudah mendapatkan peringatan dan sudah jelas juga bahwa saya tidak bisa melakukan apapun terkait kebijakan perusahaan...”. Berdasarkan penjelasan yang diberikan dapat diartikan bahwa ia merasakan ketidakamanan pekerjaan dari segi jenjang karir dan juga adanya potensi untuk diberhentikan dari pekerjaannya saat ini jika tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan. Berikut merupakan ringkasan hasil yang diperoleh dari kuesioner pra survey :

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*)

No.	Indikator	Masalah Ketidakamanan Pekerjaan (<i>Job Insecurity</i>)
1.	Ancaman diberhentikan	Khawatir diberhentikan karena tidak bisa mencapai target yang telat ditentukan.
2.	Jenjang karir	Jumlah staff yang banyak dengan cakupan kerja terbatas membuat peluang untuk meningkatkan karir semakin sulit.
3.	Ketidakberdayaan terhadap kebijakan	Tidak mampu melawan kebijakan pemberhentian yang berlaku di perusahaan.

Sumber : Hasil olah data, 2025

Kajian penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi niat atau keinginan untuk berhenti bekerja yang kedua adalah lingkungan kerja. Kondisi yang berkaitan dengan ciri – ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan (dalam hal ini lingkungan kerja) juga sangat menentukan. Lingkungan kerja berhubungan dengan terjadinya perubahan – perubahan psikologis karena hal – hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja,

pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lidya Ribkha Genta Polii (2015) mengungkapkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan intensi untuk keluar tetap dimiliki, walaupun lingkungan kerja semakin membaik. Hal ini memungkinkan jika memang karyawan tersebut sudah ingin berhenti dari pekerjaannya saat ini/ingin mencari pekerjaan lain dalam suasana lingkungan kerja yang baru.

Research gap dalam hubungan lingkungan kerja terhadap keinginan berhenti bekerja atau *intention to quit*, adalah penelitian yang dilakukan oleh Ecky, Siti dan Fithri (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja seorang karyawan. Hasil penelitian dari Agustina, Sri dan Sudarjati (2023) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja mempengaruhi seorang pekerja untuk memiliki niat atau keinginan berhenti bekerja. Studi ini menyoroti bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak kondusif menjadi salah satu penyebab utama karyawan ingin keluar dari organisasi. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Therecia dan Joyce (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap niat untuk berpindah. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tettie et al. (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan seorang pekerja untuk berhenti dari pekerjaannya. Inkonsistensi ini lah yang menyebabkan perlu adanya pembahasan lebih dalam pada penelitian yang akan dilakukan.

Berikut adalah tanggapan responen kuesioner pra survey mengenai lingkungan kerja pada Gen Z di Surabaya. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra survey terhadap alumni Gen Z UPN “Veteran” Jawa Timur yang

berdomisili di Surabaya serta memiliki minimal pengalaman bekerja selama 1 tahun pada perusahaan di Surabaya dengan menggunakan kuesioner terbuka melalui google form. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan bahwa beberapa alumni merasa tidak nyaman dengan pekerjaan di perusahaannya. Contohnya seperti salah satu alumni yang bekerja pada FORE COFFEE mengakatakan bahwa “*...dari pengalaman saya, suasana kerja yang tegang akibat perselisihan antar karyawan memang sangat mengganggu fokus dan kinerja. Di kafe tempat saya bekerja, tekanan pekerjaan yang tinggi bisa membuat ego dan perselisihan muncul antar staff, terutama saat jam sibuk. Saya pernah mengalami situasi di mana suasana jadi tegang dan canggung hanya karena salah paham saat menyampaikan pesanan...*”. Berdasarkan penjelasan yang diberikan dapat diartikan bahwa ketika terjadi adanya perselisihan, maka hal tersebut akan membuat suasana menjadi tegang dan canggung antar staff di tempat kerja.

Penelitian ini menghadirkan variabel stres kerja sebagai variabel intervening atau variabel mediasi. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Irawanto et al. (2021) stres kerja dihasilkan oleh efek langsung dari faktor lingkungan kerja pada individu. Stres kerja dapat menyebabkan ambiguitas peran, terlalu banyak pekerjaan, konflik di dalam peran, dan tekanan waktu selama bekerja, sehingga hal ini akan mengurangi kepuasan kerja seorang karyawan. Hal ini menciptakan siklus dimana stres kerja dapat memperburuk niat untuk berhenti bekerja bagi seorang pekerja.

Berikut adalah tanggapan responen kuesioner pra survey mengenai stres kerja pada Gen Z di Surabaya. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra

survey terhadap alumni Gen Z UPN “Veteran” Jawa Timur yang berdomisili di Surabaya serta memiliki minimal pengalaman bekerja selama 1 tahun pada perusahaan di Surabaya dengan menggunakan kuesioner terbuka melalui google form. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan bahwa beberapa alumni mengalami tekanan atau stres kerja di perusahaannya. Contohnya seperti salah satu alumni yang bekerja pada PT Nusa Surya Ciptadana atau NSC Finance, ia mengatakan bahwa “*...saya merasakan bahwa dalam perusahaan finance, terutama yang bergerak di bidang pembiayaan seperti NSC Finance ini, pengambilan keputusan cepat sangat krusial karena banyak transaksi dan proses yang harus diselesaikan dalam waktu singkat agar bisnis tetap berjalan efisien. Namun, ini juga menjadi tekanan tersendiri karena keputusan cepat harus tetap akurat dan sesuai dengan aturan agar tidak merugikan perusahaan maupun nasabah. Belum lagi ketika kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan apa yang saya lakukan hal ini yang sering kali menjadi penyebab kita merasa kewalahan atau stres saat bekerja...*”. Dari tanggapan tersebut, dapat diartikan bahwa ketika ia bekerja secara multitasking dan berada dibawah tekanan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan akan memicu timbulnya stres kerja. Didukung dengan perusahaan yang kurang memperdulikan kebutuhan apresiasi karyawan seperti memberikan kompensasi yang layak ataupun berupa penghargaan, sehingga menimbulkan rasa kewalahan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini juga diradakan oleh salah satu alumni yang bekerja PT. Bussan Auto Finance, ia mengatakan bahwa “*...di perusahaan finance, tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat dan dalam jumlah banyak*

memang menjadi bagian dari keseharian. Hal ini seringkali membuat saya merasa kelelahan karena harus selalu dalam kondisi siap dan produktif tanpa jeda yang cukup. Belum lagi ditambah dengan target pekerjaan yang harus diselesaikan terkadang membuat saya bekerja diluar jam kerja dan banyak dari kita akan merasa kecewa jika balas jasa atau gaji yang diterima tidak mencerminkan beban kerja dan tingkat tanggung jawab yang diemban...”.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja yang berat dengan target tinggi sering kali membuat pekerja harus bekerja di luar jam kerja tanpa jeda istirahat yang cukup dan hal ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental (stres kerja). Berikut merupakan ringkasan hasil yang diperoleh dari kuesioner pra survey :

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Stres Kerja

No.	Indikator	Masalah Stres Kerja
1.	Beban Kerja	Banyaknya tugas dengan target yang tinggi sering kali membuat karyawan bekerja diluar jam kerja hingga menimbulkan kelelahan fisik dan mental.
2.	Tekanan Pekerjaan	Tekanan akan tanggung jawab terhadap banyaknya tugas yang diberikan membuat karyawan merasa kewalahan.
3.	Balas Jasa Rendah	Kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Sumber : Hasil olah data, 2025

Penjelasan tersebut juga sekaligus membuktikan serta mendukung data yang didapat oleh peneliti dari BPS mengenai kondisi Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Data tersebut telah diperoleh dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) di Semester I (bulan Februari tahun 2025) dan dipublikasikan pada bulan Juni tahun 2025. Berikut ini merupakan data yang diperoleh dari BPS:

Gambar 1.1 Data Jam Kerja Sesuai Kelompok Umur Dan Jumlah Jam Kerja Dalam Minggu

Kelompok Umur Age Group	Jumlah Jam Kerja Selama Minggu / Total Working Hours												Jumlah Total
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
15-19	46.795	324.505	366.676	671.036	813.945	388.351	403.061	761.926	810.019	299.943	257.553	71.463	4.977.576
20-24	206.254	198.934	465.336	652.942	523.999	785.482	1.245.463	833.823	8.376.715	973.082	1.070.385	333.960	13.781.148
25-29	215.346	138.647	472.842	604.586	521.073	829.840	1.579.309	4.572.390	4.270.851	1.165.498	1.373.704	515.935	16.361.382
30-34	234.012	158.429	385.282	577.475	561.475	920.368	1.703.674	4.617.774	4.128.491	1.167.502	1.688.764	649.626	16.782.882
35-39	248.205	135.530	434.841	583.099	540.670	941.828	1.784.025	4.698.345	4.092.241	1.219.785	1.786.080	673.755	17.038.994
40-44	225.804	134.421	397.261	627.170	561.388	1.000.038	1.833.939	4.465.795	8.755.588	1.206.092	1.686.986	661.832	16.991.118
45-49	215.952	125.741	376.212	621.680	561.009	988.087	1.855.290	4.105.290	8.445.648	1.202.900	1.648.080	660.431	15.847.101
50-54	234.364	140.570	375.713	590.948	544.988	1.003.688	1.970.233	3.811.911	2.794.871	1.002.946	1.303.027	365.021	13.879.283
55-59	222.973	137.134	384.294	578.382	514.039	918.270	1.595.781	2.887.829	1.954.639	792.894	929.439	372.345	11.378.175
60+	337.669	518.837	1.151.028	1.329.973	1.142.510	1.904.668	2.755.237	5.073.224	3.218.884	954.717	1.188.320	473.663	16.075.942
Jumlah Total	2.591.474	1.031.978	5.103.406	7.046.492	5.789.083	8.802.599	16.435.024	36.873.337	21.387.748	8.887.417	12.929.333	4.679.151	544.642.004

Sumber : BPS, 2025

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa pada kelompok usia Gen Z memiliki rata – rata waktu jam kerja lebih dari 40 jam/minggu. Pada dasarnya ketentuan dari Undang – Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa total 40 jam kerja per minggu, tetapi seperti yang diketahui masih banyak karyawan bekerja lebih dari 40 jam/minggu dan jika karyawan bekerja di luar jam kerja normal maka biasanya akan dihitung lembur. Dalam hal ini belum tentu perusahaan akan mengakui “kerja lembur” diluar kantor, sehingga pada realitanya banyak karyawan yang merasa mendapat tekanan pekerjaan tinggi dan tidak mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan beban kerjanya.

Penelitian terkait stres kerja telah dilakukan oleh Sherli dan Fuad (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap niat untuk berhenti bekerja seorang karyawan. Dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Gloria dan Yustina (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk berhenti bekerja. Karyawan yang mengalami stres kerja tinggi cenderung memiliki niat lebih besar untuk

berhenti dari pekerjaannya. Penelitian dengan hasil serupa juga ditunjukkan oleh Prayogi et al. (2019), Dhea dan Endang (2021), Ghiffari dan Safitri (2022) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti bekerja pada seorang karyawan. Oleh karena kekonsistensian penelitian terdahulu terkait stres kerja terhadap niat atau keinginan berhenti bekerja pada seorang karyawan, maka diharapkan variabel stres kerja mampu mengintervening atau memediasi faktor yang mempengaruhi seorang pekerja memiliki niat berhenti bekerja.

Berikut adalah tanggapan responen kuesioner pra survey mengenai keinginan berhenti bekerja pada Gen Z di Surabaya. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra survey terhadap 30 orang alumni Gen Z UPN “Veteran” Jawa Timur yang berdomisili di Surabaya serta memiliki minimal pengalaman bekerja selama 1 tahun pada perusahaan di Surabaya dengan menggunakan kuesioner terbuka melalui google form. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan bahwa beberapa alumni sempat berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini. Contohnya seperti salah satu alumni yang bekerja pada PT. Timur Jaya Indosteel, ia mengatakan bahwa “*...saya pernah merasa terbebani akibat stres kerja yang menumpuk sampai berpikir untuk mengundurkan diri demi mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang, hal ini karena beban kerja terlalu tinggi dan saya selalu mendapat tekanan terus – menerus oleh atasan tanpa adanya dukungan yang memadai. Situasi seperti ini lah yang awalnya membuat saya mulai mempertanyakan loyalitas saya kepada perusahaan. Jika tidak ada perbaikan dalam hal penghargaan atau kompensasi, saya pun menjadi kurang termotivasi untuk*

memberikan performa terbaik, bahkan berpotensi mencari peluang pekerjaan lain yang lebih menghargai kontribusi saya... ”. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada Gen Z di kota Surabaya adanya rasa ingin untuk berhenti bekerja. Hal ini yang menjadi alasan bahwa faktor stres kerja memiliki peran dalam memutuskan niat untuk berhenti bekerja pada Gen Z.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian replikasi pengembangan dengan memodifikasi model dari penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan cara mengambil dan menggunakan variabel – variabel yang disesuaikan dengan fenomena yang ada dilapangan penelitian. Dengan judul yang penulis ambil yaitu “Analisis Keinginan Berhenti Bekerja Pada Alumni Gen Z UPN “Veteran” Jawa Timur Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas dapat dirumuskan bahwa masalah yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah ketidakamanan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ?
3. Apakah ketidakamanan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z ?
5. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z ?

6. Apakah stres kerja mampu memediasi ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z ?
7. Apakah stres kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap stres kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z.
6. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan pekerjaan melalui stres kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja pada Gen Z.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dalam keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan dan memperkaya dokumen akademik dan referensi bagi seluruh civitas akademika. Serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi bagi yang berminat untuk meneliti dan mengkaji ulang masalah dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam proses manajemen sumber daya manusia, serta memberikan masukan yang positif dan nantinya bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan maupun karyawan dalam usaha perbaikan dan menekan tingkat *quit intention* (keinginan untuk berhenti bekerja) pada suatu organisasi atau perusahaan.