

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Turnover intention secara global menunjukkan peningkatan utamanya di kawasan Asia Pasifik, dengan presentase 74% pekerja merencanakan untuk mengundurkan diri perusahaan dalam enam bulan ke depan (Survei Michael Page, 2022). Temuan tersebut mengindikasikan, perlunya melihat tren yang lebih luas untuk memahami bagaimana fenomena serupa berkembang di tingkat global. Indonesia menjadi salah satu negara dengan persentase tertinggi kedua setelah India sebesar 84%. Fenomena ini relevan dengan yang terjadi di Indonesia yang mencerminkan tingginya *Turnover intention*.

Berdasarkan survey *Global Workforce* (2020), tingkat *turnover* pekerja di Indonesia menyentuh angka 21 - 24% per tahun (Amri et al., 2022). Data ini menggambarkan bahwa kecenderungan untuk berpindah kerja semakin meluas dan menjadi isu yang semakin relevan untuk diteliti. Relevan dengan fenomena tersebut, data dari Badan Pusat Statistik (2025) pada bulan Agustus juga mengindikasikan, kondisi ketenagakerjaan Indonesia mencatatkan pekerja tidak penuh atau pekerja paruh waktu, dengan jumlah mencapai 47,89 juta orang atau 32,68% dari total tenaga kerja nasional 146,54 juta orang,

Porsi ini mengindikasikan bahwa banyak individu bekerja dengan jam kerja tidak stabil (1 - 34 jam per minggu), yang membuat mereka kian rentan terhadap tekanan pekerjaan dan ketidakpastian kerja (BPS, 2025). Berdasarkan data

survei Jakpat (2022), alasan utama generasi muda memutuskan untuk *resign* berkaitan dengan faktor lingkungan kerja dan beban kerja, di mana 64,9% responden menyatakan bahwa gaji yang tidak sesuai dengan *job desk* menjadi alasan utama mereka meninggalkan perusahaan. Selain itu, 56,9% mengaku mengalami jam kerja yang tidak berpola serta beban kelewat besar, disusul oleh budaya kerja *toxic* 52,4% dan SOP perusahaan yang tidak jelas 51,3%. Selanjutnya, lingkungan sosial di tempat kerja juga memengaruhi kuat, terlihat dari 48,8% responden yang *resign* karena rekan kerja *toxic*, sementara faktor seperti *jobdesk* yang *overload* 41,8%, tidak adanya jenjang karir 38,5%, dan minimnya *work life balance* 37,2%. Berbagai kondisi tersebut dapat memicu munculnya *Turnover intention*.

Turnover intention yaitu niat yang dimiliki pekerja untuk meninggalkan organisasi yang merupakan sikap ketika seorang karyawan secara sukarela berniat berpindah dari pekerjaan lamanya menuju pekerjaan baru yang dipilihnya sendiri (Klein & Kozlowski, 2021). Tingginya *turnover* ini berdampak negatif karena dapat mengganggu stabilitas operasional, meningkatkan biaya perekrutan, serta menambah beban pelatihan bagi karyawan baru (Hom et al., 2020). Maka pentingnya retensi pada karyawan.

Retensi merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dimilikinya (Krishnamoorthy & Aisha, 2022). Retensi yang efektif dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penerapan kebijakan dan praktik organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan beragam karyawan. Menurut Armaniah et al., (2023) ketika karyawan merasa

tidak dapat mengembangkan potensi, tidak dihargai, atau tidak didengar di tempat kerja, mereka lebih rentan mengalami stres dan frustrasi yang kemudian memicu *Turnover intention*.

Tingginya tekanan dan dinamika dunia kerja tersebut tidak sebatas dialami oleh karyawan penuh waktu, namun pula mulai dirasakan oleh kelompok lain seperti mahasiswa yang bekerja sambil menempuh pendidikan. Dalam perkembangannya, semakin banyak mahasiswa yang tidak sebatas fokus pada pendidikan, namun pula memilih untuk bekerja paruh waktu. Fenomena ini semakin umum terjadi, terutama di wilayah dengan aktivitas industri tinggi seperti kota Surabaya.

Mahasiswa bekerja sambil kuliah karena beberapa alasan, antara lain kebutuhan ekonomi, keinginan untuk memperoleh pengalaman kerja sejak dini, serta dorongan untuk mandiri secara finansial (Ario & Anganthi, 2020). Peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja menjadi semakin lazim karena tuntutan zaman yang mengharuskan generasi muda memiliki keterampilan praktis dan kesiapan menghadapi dunia kerja (Fajariyani, 2025).

Banyak pekerja di Indonesia bekerja kurang dari 35 jam per minggu, dan keadaan tersebut turut mencerminkan bahwa banyak tenaga kerja, termasuk mahasiswa, belum terserap ke pekerjaan penuh waktu. sehingga mendorong mereka untuk mencari alternatif pekerjaan dengan jam kerja yang lebih fleksibel. Hal ini relevan mengingat sebagian besar mahasiswa berada pada tahap perkembangan usia yang mereka mulai memasuki dunia

kerja. Mahasiswa lazimnya memasuki rentang usia 18 hingga 25 tahun, yang tergolong dalam masa remaja akhir sampai dewasa awal (Hulukati & Djibran dalam Syam et al., 2022). Pada tahap perkembangan ini, individu berada dalam proses memantapkan pendirian dan arah hidupnya. Berdasarkan data Keadaan Tenaga Kerja Indonesia, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada kelompok usia 20 - 24 tahun menunjukkan tren yang cukup tinggi (BPS, 2025)

Pada tahun 2024, TPAK kelompok usia ini tercatat sebesar 72,75% dan meningkat menjadi 73,11% pada tahun 2025 (BPS, 2024 & 2025). kondisi tersebut mengindikasikan, mahasiswa mulai terlibat dalam aktivitas bekerja. Menurut (Azizah, 2022) mahasiswa bekerja pada berbagai jenis pekerjaan seperti penulis, desainer grafis, fotografer, pengajar bimbingan privat, hingga pengelola online shop. Sementara itu, Menurut (Meiji dalam Kalendi, 2024) bahwa pekerjaan seperti pegawai kafe, desainer grafis dan restoran menjadi pilihan umum bagi mahasiswa karena memiliki pengaturan waktu kerja yang fleksibel sehingga memungkinkan mereka tetap mengikuti perkuliahan.

Mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pelajar menghadapi tekanan yang lebih berat dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja. Mereka dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas akademik sekaligus memenuhi tanggung jawab pekerjaan, sehingga beban yang mereka hadapi menjadi berlipat (Felix et al dalam Lusi, 2021).

Kondisi ini membuat mahasiswa lebih rentan mengalami ketidakstabilan emosional, stres, dan kelelahan, yang pada akhirnya mendorong munculnya

keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Fenomena kuliah sambil bekerja bukanlah hal baru, dan sebagian besar mahasiswa cenderung memilih pekerjaan paruh waktu karena jadwalnya lebih fleksibel dibandingkan pekerjaan penuh waktu, sehingga dapat disesuaikan dengan jadwal perkuliahan. Akan tetapi, keterbatasan waktu juga sering berdampak pada kehidupan sosial mereka, dan tekanan dari atasan serta tuntutan pekerjaan menjadi beban tambahan (Utami, 2020). Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa dukungan yang memadai, mahasiswa yang bekerja paruh waktu berpotensi mengalami *Turnover intention*.

Pekerja Paruh Waktu cenderung lebih tinggi tingkat *turnover* nya dibandingkan pekerja Penuh Waktu. Hal ini terjadi karena Paruh Waktu memiliki komitmen yang lebih rendah, jam kerja yang tidak stabil, serta lebih rentan terhadap stres dan ketidakpastian pekerjaan (Hom et al., 2020). Kondisi ini semakin relevan jika dikaitkan dengan situasi di Surabaya. Berdasarkan Survei Biaya Hidup (SBH) BPS tahun 2022, Surabaya tercatat sebagai kota dengan biaya hidup tertinggi ketiga di Indonesia, yaitu mencapai Rp 13.357.751,79 per bulan, setelah Jakarta dan Bekasi (BPS, 2022). Tingginya biaya hidup ini berpotensi mendorong banyak mahasiswa untuk bekerja paruh waktu guna mencukupi kebutuhan sehari-hari, sehingga risiko tekanan kerja dan kelelahan (*Burnout*) menjadi meningkat, dan potensi terjadinya (*Workplace Incivility*) juga semakin besar karena lingkungan kerja cenderung lebih menuntut serta rentan memunculkan perilaku tidak sopan antar rekan kerja maupun atasan. Kondisi ini menegaskan bahwa beban ekonomi dan tuntutan

hidup di Surabaya menjadi faktor pendorong meningkatnya jumlah mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Surabaya dipilih sebagai lokasi penelitian karena termasuk kota metropolitan dan kota terbesar kedua di Indonesia, sehingga dinamika ketenagakerjaannya sangat relevan untuk dikaji. Dalam penelitian ini, objek yang diteliti difokuskan pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Program Studi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang bekerja paruh waktu. Pemilihan objek ini didasarkan pada kondisi mahasiswa yang berada pada tahap akhir perkuliahan, di mana mereka sedang menyelesaikan tugas akhir sekaligus mulai mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, sehingga memiliki beban akademik dan pekerjaan yang cukup tinggi.

Mengacu temuan pra-penelitian yang dilaksanakan peneliti pada 12 Maret 2026 terhadap 31 responden pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur mengungkapkan bahwa, diperoleh data sebanyak 90,3% (28 responden) sering merasakan kelelahan secara emosional akibat harus membagi waktu antara pekerjaan paruh waktu dan perkuliahan, sedangkan 9,7% (3 responden) menjawab tidak. Selanjutnya, sebanyak 71% (22 responden) pernah menerima perlakuan kurang sopan atau tidak menghargai dari rekan kerja atau atasan selama bekerja paruh waktu, sedangkan 29% (9 responden) menjawab tidak. Selain itu, sebanyak 77,4% (24 responden) pernah terpikir untuk berhenti dari pekerjaan paruh waktu dalam beberapa bulan terakhir, sedangkan 22,6% (7 responden) menjawab tidak.

Hasil pra - penelitian ini mengindikasikan, pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur rentan mengalami kelelahan emosional dan ketidaknyamanan di tempat kerja, yang berpotensi mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Relevan dengan temuan tersebut, (Hom et al., 2020) menegaskan bahwa *part-time worker* memiliki tingkat keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi, sehingga *turnover* pada kelompok ini lebih sering terjadi. Mahasiswa semester 8 umumnya bekerja paruh waktu sambil mengerjakan skripsi yang mengakibatkan mengalami tekanan akademik dan tekanan kerja secara bersamaan. Sehingga menciptakan kondisi *Burnout* dan *Workplace Incivility* di tempat kerja (Utami et al., 2025). Oleh karena itu krusial menyelidiki faktor apa saja yang menyebabkan *Turnover intention* itu tinggi, salah satunya ialah *Burnout*.

Burnout adalah kondisi psikologis akibat stres *intens* berkepanjangan yang diidentifikasi melalui kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta minimnya kepercayaan diri sehingga seseorang merasakan keterasingan dengan lingkungannya (Ratnasari, 2021). *Burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu, sehingga memicu stres berkelanjutan dan perubahan sikap maupun perilaku menjadi negatif. Menurut (Surya, 2023), *Burnout* dapat menurunkan etos kerja, semangat, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal, yang pada akhirnya merugikan produktivitas perusahaan.

Penelitian (Lengkong, 2023) menegaskan, *Burnout* memengaruhi positif dan signifikan pada *Turnover intention*, bahkan menjadi variabel intervening yang memperkuat pengaruh beban kerja pada *Turnover intention*. Temuan ini relevan dengan (Pamungkas & Sulton, 2025) yang mengindikasikan, individu termasuk mahasiswa *Part-time Worker* cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya ketika mengalami *Burnout*. Namun, hasil penelitian belum sepenuhnya konsisten, karena pada penelitian (Wulandari et al., 2025) menghasilkan temuan, *Burnout* tidak memengaruhi signifikan pada *Turnover intention*. Selain *Burnout*, faktor lainnya yang bisa memicu *Turnover intention* adalah *Workplace Incivility*.

Workplace Incivility adalah perilaku tidak sopan di tempat kerja, baik verbal maupun nonverbal, seperti ucapan kasar, komentar merendahkan, gerakan mengejek, atau sikap yang tidak menghargai perasaan orang lain, yang dapat menciptakan lingkungan kerja *toxic* (Sowe & Arslan, 2023). Ketidaksopanan ini dapat menimbulkan kelelahan emosional dan meningkatkan stres (Samad et al., 2021), terutama bagi mahasiswa pekerja paruh waktu yang lebih rentan karena minim pengalaman. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang nyaman, sehingga dapat melemahkan dukungan antar rekan kerja dan memicu keputusan untuk keluar akibat merasa terintimidasi (Burhamah et al., 2021).

Contoh perilakunya antara lain merendahkan, mengabaikan, mengejek, mendiamkan tanpa alasan, ikut campur keputusan, hingga mendorong tindakan tidak profesional. *Workplace Incivility* juga terbukti memengaruhi *Turnover*

intention, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian (Lestari & Almansur, 2025) serta (Setyorini & Syarifah, 2022) yang menemukan bahwa perilaku ini memiliki pengaruh signifikan pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Namun demikian, hasil penelitian terkait pengaruh *Workplace Incivility* belum sepenuhnya konsisten, karena penelitian (Anjarwati & Larasati 2025) mengindikasikan, *Workplace Incivility* tidak memiliki pengaruh signifikan pada *Turnover intention*.

Mengacu penjabaran tersebut serta munculnya fenomena *research gap* dari temuan studi terdahulu yang dibahas, maka penulis mempunyai ketertarikan mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Burnout* dan *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang yang dijabarkan, maka bisa dirumuskan permasalahan penelitian, di antaranya:

1. Apakah secara simultan *Burnout* dan *Workplace Incivility* berpengaruh terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?
2. Apakah secara parsial *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?
3. Apakah secara parsial *Workplace Incivility* berpengaruh terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah tersebut, bisa diidentifikasi tujuan penelitian ini, di antaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* dan *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat - manfaat yang harapannya didapat melalui penelitian ini, di antaranya:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini harapannya bisa memberi bantuan ilmiah dalam implementasi kajian keilmuan berkenaan pengaruh *Burnout*, dan *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini harapannya bisa dipergunakan menjadi masukan gagasan, informasi, serta perumusan kebijakan berkenaan merencanakan strategi dalam mengevaluasi dan menjaga karyawan. Temuan yang dihasilkan harapannya bisa menyajikan informasi tambahan sebagai perumus kebijakan berkenaan *Burnout*, *Workplace Incivility* yang memengaruhi *Turnover intention* pada *Part-time Worker* yang berstatus mahasiswa di Surabaya.