

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam setiap organisasi, baik perusahaan maupun lembaga, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang dimilikinya. Pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja (Vanderson et al., 2024). SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai target perusahaan atau organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tinggi, perusahaan harus berupaya sekuat tenaga guna memperoleh tingkat kualitas SDM yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi manajemen SDM yang tepat agar dapat mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan produktif. (Jariyah & Swasti, 2022).

Perkembangan dunia kerja di era digital membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja, tuntutan kompetensi, serta harapan tenaga kerja terhadap organisasi, sehingga perusahaan dituntut untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia (Sunaryanto & Idrus, 2025). Salah satu perubahan yang cukup menonjol adalah masuknya Generasi Z ke dalam dunia kerja Indonesia, yang semakin memperkuat dinamika tersebut. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibanding generasi sebelumnya, khususnya dalam hal pemanfaatan teknologi dan cara beradaptasi dengan lingkungan kerja modern. Selain itu, Generasi Z memiliki kecenderungan untuk menempatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sebagai aspek penting dalam menentukan

pilihan dan sebagai generasi yang tumbuh seiring perkembangan teknologi informasi, Generasi Z menunjukkan orientasi kerja yang bersifat digital-oriented, di mana pemanfaatan teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung kerja, tetapi juga membentuk cara berpikir dan berinteraksi dalam lingkungan kerja (Sunaryanto & Idrus, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Ahmadi (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan *work-life balance* menjadi faktor penting yang memengaruhi kenyamanan serta keberlanjutan keterlibatan Generasi Z dalam suatu organisasi. Nilai kerja Generasi Z yang menekankan kesejahteraan psikologis dan kepuasan intrinsik menjadikan mereka lebih selektif dalam mempertahankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan pribadi maupun profesional (A. D. N. Putri & Amalia, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi dihadapkan pada tantangan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengakomodasi karakteristik dan ekspektasi Generasi Z agar tetap kompetitif dalam mempertahankan tenaga kerja muda. Ketidakmampuan organisasi dalam memenuhi ekspektasi tersebut berpotensi memunculkan berbagai respons negatif dari karyawan, salah satunya berupa meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

Generasi Z cenderung lebih menghargai fleksibilitas, keseimbangan hidup dan kerja, serta pekerjaan yang memberikan makna personal. Berbeda dengan Generasi X yang umumnya lebih menekankan stabilitas kerja dan loyalitas jangka panjang, serta Generasi Milenial yang masih mempertimbangkan pengembangan karier secara bertahap, Generasi Z dikenal lebih cepat merespons ketidaknyamanan kerja

dengan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Ketika stres kerja meningkat atau kepuasan kerja menurun, Generasi Z lebih rentan menunjukkan *turnover intention* karena mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan psikologis Sari, et al. (2024).

Pemilihan pekerja Generasi Z sebagai objek penelitian ini didasarkan pada perbedaan karakteristik generasi tersebut dibandingkan generasi sebelumnya, khususnya dalam menghadapi tekanan kerja dan menilai kepuasan kerja. Nugroho et al. (2025) menyatakan bahwa Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta pekerjaan yang memiliki nilai atau makna bagi diri mereka. Berbeda dengan Generasi X yang lebih berorientasi pada stabilitas dan loyalitas jangka panjang, serta Generasi Milenial yang masih menekankan proses pengembangan karier secara bertahap, Generasi Z cenderung lebih cepat bereaksi terhadap kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan, termasuk dengan mempertimbangkan perpindahan pekerjaan. Peningkatan stres kerja atau menurunnya kepuasan kerja dapat mendorong munculnya *turnover intention* pada Generasi Z, karena generasi ini memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan psikologis (Sari et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z menjadi penting untuk dikaji, terutama dalam konteks industri yang memiliki karakteristik tekanan kerja seperti target produksi, sistem kerja shift, dan tuntutan fisik yang relatif tinggi.

Salah satu sektor yang memiliki karakteristik tekanan kerja tersebut adalah industri manufaktur. Industri manufaktur memiliki karakteristik kerja yang ditandai dengan ritme operasional yang cepat, target produksi yang ketat, serta tekanan waktu untuk memenuhi standar kuantitas dan kualitas produk. Pola kerja tersebut menuntut karyawan untuk bekerja secara konsisten dalam sistem *shift*, mengikuti prosedur kerja yang terstandarisasi, serta menjaga produktivitas dalam jangka waktu panjang. Kondisi ini membuat sektor manufaktur rentan menimbulkan tekanan fisik dan psikologis bagi tenaga kerja, terutama pada bagian produksi. Penelitian oleh Soelton et al (2022) menunjukkan bahwa tuntutan target dan ritme kerja tinggi di industri manufaktur berkaitan erat dengan munculnya tekanan kerja dan kelelahan psikologis karyawan. Dengan demikian, karakteristik dasar industri manufaktur secara langsung berpotensi memicu stres kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif. Dengan demikian, karakteristik dasar industri manufaktur secara langsung berpotensi memicu stres kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif.

Tabel 1. 1 Sektor Usaha di Sidoarjo

Sektor Usaha	Persentase
Industri Jasa	57,81%
Industri Manufaktur	37,17%
Pertanian	5,02%

Sumber: Data BPS Sidoarjo

Selain itu, Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu wilayah industri utama di Jawa Timur dengan dominasi sektor industri manufaktur sebagai penopang perekonomian daerah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo

(2025), sektor industri manufaktur menjadi penyerap tenaga kerja terbesar kedua di Sidoarjo. Tingginya aktivitas industri ini menuntut perusahaan untuk menjaga produktivitas secara berkelanjutan agar mampu bersaing. Akibatnya, karyawan di sektor manufaktur Sidoarjo sering dihadapkan pada beban kerja tinggi dan tekanan pencapaian target produksi, situasi tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja.

Tabel 1. 2 Jumlah Angkatan Kerja Muda Sidoarjo 2023-2025

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja Muda
2023	1.689.745
2024	1.714.950
2025	1.739.861

Sumber: Data BPS Sidoarjo 2023-2025

Selain karakteristik sektor pekerjaan, pemilihan lokasi penelitian juga didasarkan pada kondisi tenaga kerja di wilayah Sidoarjo. Data angkatan kerja muda yang berumur 15-65 tahun di Kabupaten Sidoarjo menunjukkan adanya peningkatan jumlah tenaga kerja usia muda dari tahun ke tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kelompok pekerja muda, yang sebagian besar berasal dari Generasi Z, semakin mendominasi pasar kerja di wilayah Sidoarjo. Meningkatnya jumlah pekerja Generasi Z tersebut berpotensi diikuti dengan tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia, terutama karena Generasi Z dikenal memiliki kecenderungan mobilitas kerja yang lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya. Oleh karena itu, fenomena *turnover intention* pada pekerja Generasi Z menjadi semakin relevan untuk dikaji.

Turnover intention dapat dipahami sebagai kecenderungan individu dalam dunia kerja untuk memiliki keinginan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, yang kerap digunakan sebagai sinyal awal sebelum terjadinya *turnover* secara

nyata. Fenomena ini menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan tenaga kerja serta stabilitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Sejumlah studi di Indonesia mengungkapkan bahwa Generasi Z menunjukkan tingkat *turnover intention* yang relatif lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, khususnya pada kelompok karyawan muda yang berada pada fase awal perjalanan kariernya (A. D. N. Putri & Amalia, 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan lebih besar untuk mempertimbangkan perpindahan pekerjaan ketika lingkungan dan kondisi kerja tidak sejalan dengan ekspektasi pribadi mereka. Dengan meningkatnya proporsi tenaga kerja dari kalangan generasi muda, fenomena *turnover intention* pada Generasi Z menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian serius dari organisasi (Wahyudi & Saryatmo, 2024).

Fenomena tingginya *turnover intention* pada Generasi Z di Indonesia tercermin dari hasil survey yang dilakukan oleh Jakpat dari total sebanyak 295 responden yang bekerja, sebanyak 60% dari Generasi Z dalam survei tersebut berencana untuk mengundurkan diri atau *resign* dari tempat kerja mereka, meskipun belum menentukan waktu pelaksanaannya yang ada pada Gambar 1.1. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kecenderungan untuk berpindah pekerjaan di kalangan Generasi Z tergolong tinggi dan menjadi fenomena yang perlu mendapat perhatian serius dalam dunia kerja. Tingginya niat *resign* ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan pekerja Generasi Z dengan kondisi kerja yang mereka hadapi. Selain itu, Generasi Z dikenal memiliki kecenderungan mobilitas karier yang lebih tinggi dan lebih terbuka terhadap peluang kerja baru ketika merasa

kurang puas dengan pekerjaan yang dijalani. Dengan meningkatnya proporsi Generasi Z dalam angkatan kerja Indonesia, fenomena *turnover intention* menjadi tantangan nyata bagi organisasi dalam upaya mempertahankan tenaga kerja muda yang produktif.

Gambar 1. 1 Hasil Survey Plan Resign Generasi Z Di Indonesia 2024



Sumber: Goodstats

Dari hasil survei di Gambar 1.2 yang ditemukan oleh Goodstats (2024) fenomena resign pada Generasi Z di Indonesia menunjukkan kecenderungan yang cukup tinggi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja. Berdasarkan hasil survei Jakpat terhadap 295 responden, alasan utama Generasi Z mengundurkan diri dari pekerjaan adalah gaji yang dinilai kurang memuaskan, dengan persentase tertinggi mencapai 41%. Selain faktor kompensasi, keputusan *resign* juga dipicu oleh adanya tawaran pekerjaan yang dianggap lebih baik, beban kerja yang terlalu berat, serta perasaan tidak diapresiasi di tempat kerja. Faktor lain yang turut berperan antara lain keinginan untuk menjelajahi jenis pekerjaan lain, ketiadaan jalur karier yang jelas, lingkungan kerja yang dinilai *toxic*, hingga ketidakcocokan dengan atasan.

Gambar 1. 2 Alasan Resign Generasi Z Indonesia 2024



Sumber: Goodstats

Hasil pra-survei pada tabel 1.3 yang dilakukan terhadap pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo juga menunjukkan adanya fenomena *turnover intention*. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 20 responden, mayoritas responden menyatakan pernah memikirkan untuk keluar dari pekerjaan, mencari informasi lowongan kerja lain, serta membandingkan pekerjaan yang dijalani dengan peluang kerja lain yang dianggap lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kecenderungan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z cukup kuat, meskipun tidak seluruh responden memiliki rencana mengundurkan diri dalam waktu dekat.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-survei *Turnover Intention*

NO	PERTANYAAN PRA-SURVEI MENGENAI <i>TURNOVER INTENTION</i> (Y)	YA	TIDAK
1	Apakah Anda pernah memikirkan untuk keluar dari pekerjaan Anda saat ini?	16 (80%)	4(20%)
2	Apakah Anda pernah merasa ingin berhenti bekerja dari perusahaan tempat Anda bekerja sekarang?	18 (90%)	2 (10%)
3	Apakah Anda pernah mencari informasi lowongan kerja dari perusahaan lain dalam beberapa waktu terakhir?	18 (90%)	2 (10%)
4	Apakah Anda pernah membandingkan pekerjaan Anda saat ini dengan peluang kerja lain yang menurut Anda lebih baik?	17 (85%)	3 (15%)
5	Apakah Anda memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini dalam waktu dekat?	10 (50%)	10 (50%)

Sumber: 20 orang pekerja Generasi Z Industri Manufaktur Sidoarjo

Tingginya *turnover intention* tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya stres kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor psikologis yang sering muncul dalam lingkungan kerja. Stres kerja merupakan reaksi psikologis dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi

kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber di tempat kerja, di antaranya beban kerja yang terlalu berat yang membuat pekerja harus menangani tugas yang banyak dalam waktu singkat yang menyebabkan pekerja menjadi kelelahan emosional atau *burnout*, tekanan target yang tinggi yang memaksa mereka mencapai angka yang sering kali melebihi kapasitas, serta konflik peran yang terjadi ketika tanggung jawab kerja tidak jelas atau saling bertentangan, yang semuanya dapat menjadi pemicu tekanan psikologis yang signifikan (Jemina & Santosa, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia & Siswanto (2024) di Provinsi D.I. Yogyakarta menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada SDM Generasi Z, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk berniat keluar dari pekerjaan. Temuan lain juga menunjukkan bahwa stres kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kehilangan minat untuk bertahan di lingkungan kerja tertentu, sehingga mereka cenderung mencari kesempatan baru di tempat lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan mereka (Alfara & Saputra, 2024). Kondisi ini menjadi relevan bagi Generasi Z yang sering kali memiliki ekspektasi tinggi terhadap suasana kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis mereka. Ketika harapan tersebut tidak terpenuhi, stres kerja menjadi salah satu pendorong utama meningkatnya *turnover intention* di kalangan generasi muda tersebut.

Selain itu, berdasarkan laporan Deloitte *Generasi Z and Millennial Survey* (2025), menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh Generasi Z tergolong tinggi. Sebanyak 40% Generasi Z melaporkan merasa stres atau cemas sepanjang

waktu atau hampir sepanjang waktu, dan lebih dari 30% menyatakan bahwa pekerjaan merupakan kontributor signifikan terhadap tingkat stres yang mereka alami. Hasil pra-survei yang dilakukan juga menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo mengalami tekanan kerja yang cukup nyata, seperti kecemasan saat menghadapi tugas, penurunan konsentrasi, serta kelelahan emosional.

Tabel 1. 4 Faktor Stres Generasi Z Asia Tenggara Termasuk Indonesia 2025

Faktor Stres Generasi Z	Persentase
Masa depan keuangan jangka panjang saya	48%
Kesehatan/kesejahteraan keluarga saya	46%
Keuangan sehari-hari saya	43%
Hubungan keluarga/pribadi	41%
Kekhawatiran tentang kesehatan mental saya	39%
Kesehatan fisik saya	38%
Pekerjaan saya (beban kerja overload / burnout)	35%

Sumber: Laporan Generasi Z and Millennial Survey Oleh Deloitte 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, tekanan kerja menjadi salah satu faktor yang memicu stres pada Generasi Z. Hal ini sejalan dengan *Deloitte Global 2025 Generasi Z and Millennial Survey* yang menunjukkan bahwa 35% Generasi Z menyatakan pekerjaan berkontribusi besar terhadap stres, terutama akibat beban kerja yang dapat memicu *burnout*. Temuan ini menegaskan bahwa tuntutan dan kondisi kerja berpotensi meningkatkan stres Generasi Z, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena nyata pada pekerja Generasi Z, termasuk di industri manufaktur. Pra-survei terhadap 20

pekerja Generasi Z di manufaktur Sidoarjo menunjukkan mayoritas responden mengalami gejala stres kerja, seperti merasa cemas atau tertekan saat menghadapi tugas (90%), penurunan konsentrasi (85%), dan kelelahan fisik (75%). Selain itu, 70% merasa lelah secara emosional dan 35% mengalami gangguan tidur. Hal ini menegaskan bahwa tekanan kerja yang dialami berpotensi memengaruhi kondisi fisik dan psikologis mereka.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Stres Kerja

NO	PERTANYAAN PRA-SURVEI MENGENAI STRES KERJA (X1)	YA	TIDAK
1	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja meskipun jam kerja Anda tidak selalu panjang?	15 (75%)	5 (25%)
2	Apakah Anda mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan?	7 (35%)	13 (65%)
3	Apakah Anda pernah merasa cemas atau tertekan saat menghadapi tugas pekerjaan?	18 (90%)	2 (10%)
4	Apakah Anda merasa konsentrasi Anda menurun ketika menyelesaikan pekerjaan karena banyak tekanan kerja?	17 (85%)	3 (15%)
5	Apakah Anda pernah merasa lelah secara emosional/burnout, seperti “kehabisan energi” untuk menghadapi pekerjaan?	14 (70%)	6 (30%)

Sumber: 20 orang pekerja Generasi Z Industri Manufaktur Sidoarjo.

Fenomena stres kerja tersebut menjadi perhatian penting karena dapat berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Handayani dkk. (2024) menegaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan produktivitas, serta memunculkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini

menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berimplikasi pada keberlangsungan organisasi melalui meningkatnya *turnover intention*. Sejalan dengan hal tersebut, Alfara dan Saputra (2024) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z, sehingga semakin tinggi tekanan kerja yang dialami, semakin besar kemungkinan karyawan mempertimbangkan untuk *resign*. Dengan demikian, stres kerja menjadi salah satu faktor yang relevan untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini, khususnya pada konteks pekerja Generasi Z di industri manufaktur.

Di sisi lain, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dijalani serta sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan harapan individu. (Jemina & Santosa, 2025). Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, terutama pada kelompok usia muda. Penelitian empiris pada karyawan Generasi Z yang ditemukan oleh Alfara & Saputra (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk memiliki niat *resign*. Kondisi ini menegaskan bahwa kepuasan terhadap gaji, beban kerja yang wajar, suasana kerja yang suportif, serta peluang pengembangan diri menjadi faktor krusial dalam mempertahankan karyawan Generasi Z. Generasi Z

dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan pribadi. Oleh karena itu, ketika kepuasan kerja tidak terpenuhi, Generasi Z cenderung lebih cepat mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya.

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra-survei mengenai kepuasan kerja yang disebar di Pekerja Generasi Z Industri Manufaktur Sidoarjo. Hal ini didukung dengan hasil survei awal atau pra-survei terhadap 20 orang dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui *google form*, seperti terlihat pada tabel 1.6 berikut, hasil pra-survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo masih tergolong rendah pada aspek gaji dan kesempatan promosi, meskipun hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja relatif baik. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi ketidakpuasan kerja yang dapat memengaruhi munculnya *turnover intention*.

Tabel 1. 6 Hasil Pra-survei Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN PRA-SURVEI MENGENAI KEPUASAN KERJA (X2)	YA	TIDAK
1	Apakah Anda merasa pekerjaan yang Anda jalani saat ini menyenangkan untuk dilakukan?	10 (50%)	10 (50%)
2	Apakah Anda merasa gaji dan tunjangan yang Anda terima sudah sesuai dengan beban kerja Anda?	7 (35%)	13 (65%)
3	Apakah atasan Anda memberikan dukungan dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan?	12 (60%)	8 (40%)
4	Apakah Anda merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di lingkungan kerja Anda?	11 (55%)	9 (45%)
5	Apakah Anda merasa perusahaan memberikan kesempatan promosi atau pengembangan karier yang jelas?	5 (25%)	15 (75%)

Sumber: 20 orang pekerja Generasi Z Industri Manufaktur Sidoarjo

Penelitian Putra, Halin, dan Yeni (2024) menjelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja yang ditandai oleh tekanan pekerjaan, tuntutan target, maupun ketidakseimbangan beban kerja dapat memengaruhi bagaimana individu menilai kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah juga dapat memperkuat persepsi negatif terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan. bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa perubahan tingkat stres kerja akan berdampak langsung pada bagaimana karyawan menilai kenyamanan dan kepuasan dalam pekerjaannya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi, apabila tidak

dikelola dengan baik, dapat menciptakan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya memengaruhi perilaku dan keputusan karyawan dalam organisasi.

Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan di Indonesia, sebagian besar studi masih memfokuskan pembahasan pada satu faktor dominan, seperti stres kerja atau kepuasan kerja secara terpisah, tanpa menguji pengaruh keduanya secara simultan. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor jasa, perbankan, atau organisasi publik, sehingga konteks industri manufaktur yang memiliki ritme kerja tinggi, tekanan target produksi, dan tuntutan waktu yang ketat masih relatif kurang dieksplorasi.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada pekerja Generasi Z menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya stres kerja dan kepuasan kerja sebagai aspek psikologis utama dalam konteks organisasi. Stres kerja yang muncul akibat tekanan target, beban kerja, serta tuntutan waktu, apabila tidak diimbangi dengan tingkat kepuasan kerja yang memadai, berpotensi meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur di Sidoarjo. Mengacu pada hal tersebut, penulis mengangkat judul ***“Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Pekerja Generasi Z Industri Manufaktur di Sidoarjo.”***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur di Sidoarjo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pemikiran dan kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bentuk penerapan dari teori dan konsep manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari penulis selama menempuh pendidikan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, serta pemahaman peneliti mengenai permasalahan stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, khususnya pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur.

1.4.2.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan industri manufaktur di Sidoarjo dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam mengendalikan tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guna menekan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z.

1.4.2.3 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, tambahan informasi, serta bahan rujukan bagi mahasiswa, akademisi, maupun pihak lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik atau permasalahan yang sejenis di bidang manajemen sumber daya manusia.