

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika pasar tenaga kerja global yang semakin kompetitif, organisasi saat ini dituntut untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang lincah guna mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Fenomena digitalisasi dan disrupsi ekonomi secara nyata telah melahirkan perilaku kerja baru, terutama di kalangan tenaga kerja muda yang kini mendominasi struktur demografi produktif Indonesia. Kota Bogor, sebagai wilayah yang mengalami pertumbuhan industri dan jasa yang sangat pesat, menjadi lokus yang sangat relevan untuk mengamati bagaimana pergeseran nilai kerja ini terjadi. Salah satu tren yang mulai mengemuka dan menarik perhatian saat ini adalah tingginya kerentanan karyawan terhadap tekanan pekerjaan, di mana stres kerja dan beban kerja menjadi faktor krusial yang menentukan stabilitas karir mereka di dalam organisasi.

Fenomena ini mencerminkan adanya transformasi besar dalam cara individu memandang keamanan kerja dan loyalitas yang kini tidak lagi terpaku pada satu organisasi saja. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, hadir di dunia kerja membawa karakteristik unik yang sangat berbeda dari generasi pendahulunya. Mereka tumbuh dalam era informasi yang serba cepat, sehingga memiliki kecenderungan untuk bersikap lebih pragmatis dan adaptif, namun di sisi lain memiliki tingkat kepuasan yang sangat fluktuatif. Ketidakpuasan ini sering kali berujung pada tingginya intensitas niat berpindah kerja atau *turnover intention*, yang merupakan keinginan sadar dari dalam diri karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif dan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja saat ini.

Realita di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Generasi Z di Indonesia memiliki rencana untuk keluar dari perusahaan mereka dalam jangka waktu pendek, yang jika tidak dikelola dengan baik, tentu akan menimbulkan kerugian signifikan bagi perusahaan dalam hal biaya rekrutmen ulang dan hilangnya talenta-talenta potensial. Tingginya angka perpindahan kerja di kalangan Generasi Z di wilayah urban seperti Bogor bukan sekadar gejala ketidaksetiaan,

melainkan sebuah respons rasional terhadap tekanan internal perusahaan yang mereka rasakan sehari-hari. Motivasi di balik perilaku ini sering kali didorong oleh faktor eksternal seperti ketidakstabilan ekonomi dan ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sering menghiasi pemberitaan media belakangan ini.

Selain itu, adanya tekanan finansial dan kebutuhan mendesak untuk memiliki kemandirian ekonomi membuat karyawan muda merasa perlu mencari lingkungan kerja yang lebih menjamin kesejahteraan mental mereka. Dengan meminimalkan tekanan psikis di tempat kerja, mereka merasa jauh lebih aman secara psikologis dalam menghadapi potensi guncangan di tempat kerja yang bisa terjadi kapan saja secara tiba-tiba. Secara lebih spesifik, beban kerja yang terlalu tinggi sering kali menjadi pemicu utama yang memperkuat keinginan Generasi Z untuk mencari peluang di tempat lain sebagai jalan keluar potensial.

Beban kerja yang melampaui standar atau kapasitas waktu kerja normal biasanya menyebabkan tumpukan tugas yang tidak kunjung terselesaikan, sehingga mengganggu keseimbangan hidup pribadi karyawan. Kondisi ini tidak hanya menurunkan efisiensi kerja, tetapi juga secara signifikan memicu niat mereka untuk segera beralih ke perusahaan lain yang menawarkan manajemen beban kerja yang lebih manusiawi dan seimbang. Dalam konteks ini, evaluasi terhadap beban kerja berfungsi sebagai indikator teknis bagi mereka yang merasa bahwa tuntutan pekerjaan saat ini sudah tidak lagi sejalan dengan kesejahteraan pribadi yang mereka harapkan.

Kondisi beban kerja yang tidak ideal tersebut sering kali berlanjut pada munculnya tekanan stres kerja yang tak terkendali. Generasi Z diidentifikasi sebagai kelompok yang sangat rentan mengalami ketegangan emosional dan ketidakbahagiaan dalam bekerja akibat tuntutan peran yang sering kali tumpang tindih di lapangan. Stres kerja ini memiliki dampak nyata dalam memicu *turnover intention*; di mana terlihat kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, maka akan semakin kuat pula keinginan karyawan untuk benar-benar mengundurkan diri. Fenomena pencarian kerja baru kemudian muncul sebagai bentuk "perlindungan diri" di mana karyawan mencoba mengurangi kecemasan akan masa depan mereka dengan mencari organisasi yang lebih menghargai

kesehatan mental. Dampak dari tekanan kerja terhadap loyalitas karyawan di Kota Bogor bersifat sangat dinamis dan bergantung pada bagaimana kebijakan perusahaan merespons kondisi tersebut. Di perusahaan yang memiliki budaya kaku dan sangat restriktif terhadap fleksibilitas karyawan, beban kerja yang tinggi cenderung menjadi batu loncatan yang justru mempercepat proses pengunduran diri karyawan.

Sebaliknya, jika organisasi mampu mengadopsi model manajemen SDM yang lebih adaptif dan transparan dalam pembagian tugas, tingkat stres karyawan dapat ditekan sehingga mereka merasa memiliki keseimbangan hidup yang baik, yang pada akhirnya justru dapat meningkatkan fokus dan keterikatan mereka pada perusahaan saat ini. Loyalitas di era modern ini tidak lagi bisa diukur dari kepatuhan tradisional belaka, melainkan dari hubungan timbal balik berbasis nilai antara perusahaan dan talenta mudanya. Penelitian mengenai keterkaitan langsung antara stres kerja, beban kerja, dan *turnover intention* pada Generasi Z dirasa masih sangat terbatas, terutama yang mengambil studi kasus di wilayah dengan karakteristik industri spesifik seperti Kota Bogor.

Sebagian besar ulasan saat ini masih terpaku pada variabel manajemen umum yang belum menyentuh aspek psikologis mendalam dari dinamika lokal di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini hadir dengan tujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana faktor stres kerja dan beban kerja memengaruhi keputusan strategis karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan atau justru keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan-perusahaan di Bogor dalam merumuskan kebijakan retensi yang lebih relevan dan berkelanjutan di tengah perubahan paradigma kerja modern yang sedang terjadi.

Berdasarkan keterkaitan antara tekanan lingkungan kerja dengan stabilitas kerja karyawan muda tersebut, peneliti merasa perlu menguji secara ilmiah sejauh mana tekanan psikis dan volume tugas memengaruhi niat berpindah kerja. Atas dasar itu, penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Bogor”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingginya Angka *Turnover* pada Generasi Z
Adanya fenomena kecenderungan karyawan muda untuk tidak bertahan lama di satu organisasi, terutama di wilayah industri seperti Kota Bogor.
2. Beban Kerja yang Melampaui Kapasitas
Banyaknya karyawan yang merasa volume pekerjaan tidak sebanding dengan waktu kerja normal, sehingga mengganggu keseimbangan hidup (*work-life balance*).
3. Kerentanan terhadap Stres Kerja
Karakteristik Generasi Z yang sangat menghargai kesehatan mental membuat mereka lebih sensitif terhadap tekanan peran dan konflik di lingkungan kerja.
4. Pergeseran Nilai Loyalitas
Loyalitas karyawan saat ini lebih dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan emosional dibandingkan sekadar faktor kompensasi finansial.
5. Risiko Kerugian Organisasi
Ancaman kehilangan talenta potensial dan pembengkakan biaya rekrutmen akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola stres dan beban kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan mendalam, peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan sebagai berikut:

1. Fokus pada Variabel Internal Lingkungan Kerja
Penelitian ini hanya membatasi pada pengaruh Beban Kerja (aspek kuantitas dan waktu tugas) serta Stres Kerja (aspek tekanan psikologis dan emosional) sebagai faktor utama yang memengaruhi niat berpindah kerja, tanpa meneliti faktor eksternal lain seperti kompensasi (gaji), kepemimpinan, atau fasilitas kantor.

2. Batasan Subjek Penelitian (Generasi Z)

Responden dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan yang tergolong dalam Generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012) yang bekerja di wilayah Kota Bogor, mengingat karakteristik generasi ini memiliki pandangan yang unik terhadap kesehatan mental dan loyalitas kerja dibandingkan generasi sebelumnya.

3. Fokus pada Niat (*Intention*), Bukan Tindakan

Penelitian ini hanya mengukur Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*), yaitu keinginan atau rencana sadar karyawan untuk keluar dari perusahaan, dan tidak meneliti perilaku perputaran karyawan (*actual turnover*) atau data realisasi pengunduran diri yang sudah terjadi di perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah Kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Bogor?
2. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah Kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Bogor?
3. Apakah Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah Kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Bogor?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) pada tenaga kerja Generasi Z di wilayah Kota Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk membedah sejauh mana tekanan psikologis dan volume pekerjaan yang tinggi menjadi faktor pendorong bagi karyawan muda dalam mempertimbangkan keputusan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi organisasi dalam mengevaluasi efektivitas manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang

suportif terhadap kesehatan mental serta pembagian tugas yang proporsional guna mempertahankan talenta-talenta potensial.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja karyawan Generasi Z di Kota Bogor.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja karyawan Generasi Z di Kota Bogor.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Niat Berpindah Kerja karyawan Generasi Z di Kota Bogor.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoretis maupun praktis, yaitu:

- a. Manfaat Teoretis (Akademis):
 - Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh aspek psikososial seperti stres kerja dan beban kerja terhadap stabilitas kerja Generasi Z di Indonesia.
 - Menjadi literatur tambahan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mendalami bidang perilaku organisasi dan psikologi industri, terutama yang berkaitan dengan pola retensi karyawan muda.
- b. Manfaat Praktis (Bagi Perusahaan/Industri):
 - Bagi Perusahaan di Kota Bogor: Menjadi bahan evaluasi dalam merancang kebijakan pembagian kerja yang lebih proporsional dan manusiawi guna menekan angka *turnover* serta menjaga produktivitas talenta muda.
 - Bagi Praktisi HR: Memberikan wawasan mendalam mengenai pentingnya program kesejahteraan mental (*mental health awareness*) di

tempat kerja sebagai instrumen untuk menurunkan tingkat stres karyawan dan memperkuat loyalitas organisasi.

- Bagi Karyawan Generasi Z: Memberikan pemahaman mengenai bagaimana manajemen beban kerja yang baik dan pengelolaan stres dapat membantu mereka mencapai keseimbangan hidup (*work-life balance*) tanpa harus mengorbankan performa profesional.

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk memahami lebih dalam laporan ini, materi yang terdapat dalam laporan skripsi ini dibagi menjadi beberapa sub-bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini, disajikan teori-teori berupa pengertian dan definisi yang diambil dari sumber buku yang relevan dengan penyusunan laporan skripsi, serta beberapa literatur yang terkait dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat informasi mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi referensi yang digunakan dalam penelitian, meliputi buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya.

LAMPIRAN

Berisi tentang angket dan data pendukung lainnya yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data.