

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan tidak lepas dari faktor yaitu dorongan utamanya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pada saat ini perusahaan sangat membutuhkan SDM yang bisa menyesuaikan, dan sangat berkomitmen dengan perusahaan secara taat dengan peraturan perusahaan dan mampu berkinerja dengan efektif (Pranata & Ketut Netra, 2019). Arum & Handari (2020), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan harta atau asset yang paling berharga dan penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang strategis dan terarah melalui fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kunci keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Dalam berbagai kajian tentang organisasi, manajemen sumber daya manusia sering digambarkan sebagai bagian tak terpisahkan dari manajemen umum yang berfungsi untuk mengatur berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengendalian. Tahap ini terdapat dalam manfaat atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Karena, Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan utama dalam tiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perancang, pelaku dan penentu terbukti dalam suatu tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memperoleh tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam mengerjakan

tanggung jawab mereka (*Kusuma et al.*, 2023). Di era terkini masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi isu yang menarik dan penting untuk dipelajari, khususnya terkait dengan rintangan yang dihadapi oleh karyawan generasi Z.

Generasi sekarang ini berkembang dalam kelompok yaitu *baby boomers* (tahun lahir 1946-1960), generasi X (tahun lahir 1961-1980), generasi Y (tahun lahir 1990-1997), generasi Z (tahun lahir 1997-2012). Generasi yang mewujudkan perhatian tersendiri tentu bersangkutan dengan generasi yang timbul paling akhir yaitu kurun waktu sampai dengan 2019, dimana generasi tersebut, saat ini dikenal dengan generasi internet atau *i-generation* (*Juniartika et al.*, 2023). Generasi Z itu sendiri generasi yang tumbuh dalam era digital yang memiliki karakteristik unik serta mempengaruhi cara mereka bekerja dan menjalin hubungan dalam lingkungan organisasi.

Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang menghargai transparansi, fleksibilitas, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Berdasarkan data BPS Kota Lhokseumawe tahun 2023, tercatat 85.373 penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) telah bekerja, dengan sebagian besar di antaranya berasal dari Generasi Z. Besarnya proporsi generasi ini dalam dunia kerja memunculkan tantangan baru, terutama terkait meningkatnya kecenderungan turnover intention akibat ketidaksesuaian antara ekspektasi kerja mereka dengan realitas di lapangan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran akan tingginya tingkat perpindahan kerja di kalangan karyawan muda, yang dapat berdampak negatif terhadap stabilitas dan efektivitas organisasi di Kota Lhokseumawe.

Generasi ini dikenal memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya, terutama apabila kebutuhan mereka terhadap keseimbangan hidup, pengakuan, dan fleksibilitas tidak terpenuhi. Kondisi ini mendorong perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam kelompok tersebut untuk memperoleh gambaran mengenai stabilitas tenaga kerja muda di Kota Lhokseumawe. Salah satu gejala yang sering muncul di lingkungan kerja adalah terganggunya kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, meskipun sebelumnya telah menunjukkan performa yang baik. Salah satu faktor yang sulit dicegah dan kerap menjadi penyebabnya adalah tingginya *turnover intention* di kalangan karyawan (Putra & Sari 2021).

Turnover intention kerap tercermin dari munculnya keraguan dalam diri karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya di suatu organisasi, yang ditandai dengan mulai mempertimbangkan pilihan untuk meninggalkan perusahaan, meskipun belum sampai pada tahap tindakan nyata (Surya Parwita *et al.*, 2019). *Turnover Intention* sangat penting untuk perhatian perusahaan (Surya Parwita *et al.*, 2019). Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Secara umum ketika karyawan memiliki keinginan untuk *resign* tentu saja mereka sudah menimbang dan berpikir secara sadar atas kemauan mereka untuk berpindah ke perusahaan lain. Keinginan berpindah dari suatu pekerjaan kerap dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kondisi dan kepuasan kerja yang dirasakan sehingga *turnover intention* meningkat (Putri *et al.* 2023).

Turnover intention sebagai bentuk niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya menjadi indikator awal yang perlu dicermati, mengingat hal ini kerap menjadi pemicu terjadinya turnover aktual, yaitu keluarnya pegawai dalam periode tertentu. Ketika dorongan untuk berhenti mulai muncul, karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi dan komitmen terhadap tugas-tugasnya, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* agar potensi pengunduran diri dapat ditekan sedini mungkin. *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya stres kerja, job insecurity dan kepuasan kerja (Arlen & Hamsal, 2024).

Stres di tempat kerja termasuk hal yang hampir setiap hari dialami oleh seorang pekerja (Giffen, 2015). Stres di tempat kerja menjadi masalah serius di dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Stres kerja sering kali muncul ketika individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus meningkat, yang secara perlahan menciptakan tekanan emosional dan mengganggu keseimbangan mentalnya dalam lingkungan kerja (Fitriantini *et al.*, 2019). Oleh karena itu, stres kerja muncul ketika karyawan merasa tertekan oleh tuntutan yang sangat besar, baik dari kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan kondisi lingkungan yang mendukung, seperti tekanan hubungan kerja atau ketimpangan penghargaan, sering kali menjadi pemicu munculnya tekanan psikologis yang berdampak pada kestabilan tenaga kerja (Wibowo *et al.*, 2023). Kondisi ini, jika dibiarkan, dapat

mendorong munculnya kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan keputusan meninggalkan organisasi, terutama di kalangan tenaga kerja muda seperti Generasi Z yang lebih peka terhadap dinamika kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja yang supportif terhadap stres kerja. Beberapa penelitian yang membahas hal ini yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention* (Bawawa *et al.*, (2021); Azizaturrahma *et al.*, (2020); Fitriantini *et al.*, (2019). Sedangkan pada penelitian lain menyatakan stres kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Arlen & Hamsal, 2024). Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* ialah *job insecurity* (Azizaturrahma *et al.*, 2020).

Job insecurity mengacu pada rasa ketidakpastian terhadap keberlanjutan posisi atau stabilitas pekerjaan kerap menjadi kekhawatiran tersendiri bagi karyawan, terutama ketika situasi tersebut dipersepsikan sebagai ancaman terhadap masa depan karier mereka (Mayawati. L, 2021). Perasaan ketidakpastian atau kekhawatiran seorang individu mengenai masa depan pekerjaan mereka terhadap *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja (Wulanfitri *et al.*, 2020). Namun, ketidakamanan ini tidak mengarah pada k3 (kesehatan dan keselamatan kerja karyawan) tetapi lebih mengarah pada keberlanjutan masa depan pekerjaan dari seorang karyawan melainkan kesejahteraan emosional.

Job insecurity juga mengacu pada stabilitas dan kesinambungan pekerjaan yang dimiliki karyawan saat ini dan oleh karena itu berbeda dengan kelayakan kerja sebagai kontruksi terkait yang mencerminkan persepsi kemampuan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan baru jika pekerjaan saat ini hilang (Stankevičiūtė *et*

al., 2021). Job insecurity lebih kepada perasaan bahwa pekerjaan yang sedang dijalani saat ini berada dalam ancaman.

Ketidakpastian ini sering kali merujuk pada perubahan yang mungkin terjadi di perusahaan, seperti pengurangan tenaga kerja, perubahan kebijakan atau pengaruh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil. *Job insecurity* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga memiliki dampak yang lebih luas terhadap kinerja perusahaan. Tingginya Tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh ketidakamanan pekerjaan dapat menurunkan produktivitas, mengganggu kontinuitas tim, serta meningkatkan biaya terkait rekrutmen dan pelatihan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola *job insecurity* dengan cara yang efektif guna mengurangi resiko *turnover* yang tinggi. Beberapa penelitian yang membahas hal ini menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Raka Panuntun *et al.*, 2024; Arlen & Hamsal, 2024; Azizaturrahma *et al.*, 2020). Sedangkan penelitian lain *job insecurity* tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan (Darma & Herachwati, 2024).

Selain itu terdapat faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sekaligus mampu menjadi perantara antara stres kerja dan *job insecurity* dalam mempengaruhi *turnover intention* (Arlen & Hamsal, 2024). Kepuasan kerja sering kali dipahami sebagai hasil dari penilaian subjektif individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya, yang kemudian tercermin dalam sikap positif terhadap peran dan tanggung jawab yang diemban (Bahagia & Putri, 2021). Sikap tersebut bisa muncul

berdasarkan penilaian atas bagaimana kondisi mereka. Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai penghalang terhadap *turnover intention* jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Ketika karyawan merasa dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang dan menikmati pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan lebih kecil kemungkinan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Begitupun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka entah karena beban kerja yang tinggi, hubungan buruk dengan rekan kerja atau atasannya maka kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Kepuasan kerja juga sering digambarkan sebagai suatu sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, serta pencapaian kinerja yang ditunjukkan oleh individu dalam lingkungan kerjanya (Thalib *et al.*, 2021). Beberapa penelitian yang membahas hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Arlen & Hamsal, 2024). Pada penelitian Parashakti & Apriani, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Bawawa *et al.*, (2021) yang mengatakan jika kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi Z di Kota Lhokseumawe untuk mengetahui seberapa banyak tingkat *turnover intention*. Salah satu fenomena yang berkaitan dengan stres kerja terjadi pada karyawan generasi Z di Kota

Lhokseumawe ini adalah kondisi atau situasi yang dihadapi individu di tempat kerja yang menyebabkan tekanan fisik, emosional, dan tekanan mental yang berlebihan. Hal ini menandakan bahwa karyawan keinginan untuk berpindah dari perusahaan.

Perusahaan atau organisasi perlu melakukan adaptasi dan inovasi untuk memberikan keamanan pekerjaan kepada karyawan. Dimana, karyawan ingin melakukan perpindahan perusahaan dikarenakan adanya perasaan ketidakpastian atau kekhawatiran seorang individu terhadap keamanan pekerjaannya, baik karena faktor internal maupun eksternal.

Hal ini terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa posisi mereka di perusahaan bisa terancam, baik dalam bentuk pemutusan hubungan kerja (PHK), dan peralihan peran yang tidak diinginkan. Dengan demikian hal ini menandakan bahwa *job insecurity* bisa menyebabkan karyawan untuk keinginan berpindah perusahaan (*turnover intention*).

Peneliti juga ingin melakukan penelitian lanjutan bahwasannya, ditemukan menurunnya tingkat kepuasan karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan generasi Z di Kota Lhokseumawe. Pimpinan perusahaan kurang memberikan motivasi yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan kepada bawahannya dengan memberikan hadiah/imbalan kepada karyawan yang efisiensi dalam bekerja. Terlihat bahwa komunikasi antara pimpinan dengan karyawan masih kurang dan masih terlihat gugup. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja bisa menimbulkan keinginan karyawan berpindah perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dan beberapa referensi dari penelitian terdahulu maka hal ini menjadi salah satu alasan penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Lhokseumawe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe?
5. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe?
7. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z Di kota Lhokseumawe.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan generasi Z Di Kota Lhokseumawe.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja generasi Z Di Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, oleh karena itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat bermanfaat memberikan sumbangan bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan evaluasi terhadap pengetahuan yang telah di dapat mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.