

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dari organisasi mana pun, baik perusahaan maupun institusi (Vanderson et al., 2024). SDM ialah hal yang sangat krusial untuk meraih pencapaian perusahaan atau organisasi (Wenur et al., 2018). Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas perusahaan perlu melakukan usaha yang maksimal untuk mendapatkan kualitas SDM yang dibutuhkan, dengan mengelola SDM dengan baik maka SDM yang dimiliki organisasi dapat dengan mudah mengatasi masalah-masalah yang ada dan cepat untuk beradaptasi (Susan, 2019).

Stillman (2017) menegaskan bahwasanya generasi z merupakan generasi kelahiran antara tahun 1997 hingga tahun 2012. Generasi yang hidup saat ini memiliki ketergantungan yang signifikan pada teknologi, yang dapat dijelaskan oleh konteks pertumbuhan mereka di era di mana teknologi telah berintegrasi secara mendalam ke dalam setiap aspek kehidupan (Kamil & Laksmi, 2023). Menurut Seemiller dan Grace 2016 (dalam Laka, dkk., 2024) karakteristik generasi Z yaitu kreatif, keterbukaan dalam pola pikir, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, inovatif, memiliki semangat yang tinggi dan pekerja keras. Generasi Z memiliki kecenderungan yang berubah-ubah dan ingin mencoba sesuatu yang baru dikarenakan memiliki kepribadian yang sering merasa tidak puas dan tidak betah,

kecenderungan ini mengakibatkan Generasi Z cenderung untuk dapat beralih pekerjaan secara aktif. (Hidayatullah et al., 2018).

Generasi Z mengalami banyak tantangan dalam karir misalnya dalam hal mencari pekerjaan atau bertahan di tempat kerja karena persaingan yang sangat ketat dan dituntut untuk fleksibel terhadap perubahan yang cepat dan berinovasi sesuai dengan tuntutan zaman terutama apabila melihat demografi penduduk di Indonesia (Tamba, 2024).

Fenomena yang terjadi pada pekerja Gen Z di Yogyakarta yang dilansir dari artikel kumparan oleh Wirahadi (2025) bahwasannya sebagai kota yang dikenal memiliki biaya hidup relatif rendah, banyak pekerjaan di Yogyakarta menawarkan gaji yang tidak kompetitif, yang justru mempersulit pemuda untuk memulai atau mempertahankan pekerjaan di wilayah Yogyakarta ini, rendahnya upah di Yogyakarta menjadi salah satu faktor penghambat. Dilansir dari artikel Harian Jogja oleh Herawati (2025) membahas karakteristik dan harapan Generasi Z dalam dunia kerja bahwasannya Gen Z sebagai digital natives, menginginkan fleksibilitas kerja, nilai perusahaan yang sejalan dengan Gen Z, pemanfaatan teknologi, keseimbangan kerja-hidup, dan kejelasan benefit. Gen Z menghadapi tantangan seperti kurangnya pengalaman kerja dan perubahan teknologi yang cepat (Herawati, 2025). Dilansir dari artikel Harian Jogja oleh Ria (2024) bahwasannya dampak perilaku *job hopping* di kalangan Generasi Z terhadap tingkat pengangguran di Bantul, Disnakertrans Bantul menyatakan bahwa banyak Gen Z cenderung berpindah pekerjaan dalam waktu singkat (1–3 bulan) jika merasa tidak cocok atau menghadapi tekanan kerja, yang berkontribusi pada tingginya angka

pengangguran (Ria, 2024). Karakteristik Generasi Z yang cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, perkembangan karier yang cepat, lingkungan kerja yang suportif, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, turut memengaruhi gaya hidup mereka yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan gaya hidup ini membuat mereka lebih selektif terhadap perusahaan yang dapat memenuhi ekspektasi tersebut Hendriana et al, (2023). Ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang dipegang Gen Z dan kondisi di tempat kerja sering kali memicu turnover intention yang lebih tinggi Calista & Erdiansyah (2025).

Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seseorang untuk secara sukarela mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. *Turnover Intention* yaitu keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dengan kemauan sendiri (Vera Susiani, 2020). Menurut Suhakim dan Badrianto (2021) yang menyatakan bahwa dasar dari pengertian *Turnover Intention* sama dengan keinginan karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Mobley (2011) mengidentifikasi tiga dimensi *turnover intention*, yaitu *thinking of quitting* (memikirkan untuk berhenti), di mana karyawan mulai mempertimbangkan kemungkinan keluar dari perusahaan dengan diawali dengan ketidakpuasan kerja oleh karyawan, dan adanya pemikiran bahwa ia tidak akan bertahan lama di perusahaan.; *intent to search* (niat untuk mencari), di mana karyawan mulai aktif mencari peluang pekerjaan yang lebih baik; dan *intent to quit* (niat untuk berhenti), di mana karyawan telah merencanakan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Temuan Fitriantini (2020) menunjukkan bahwa tingginya angka *turnover intention* dalam sebuah perusahaan merupakan indikasi adanya permasalahan internal yang perlu mendapat perhatian serius. Lebih lanjut, dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja, tingkat turnover karyawan di Indonesia mencapai 10%, yang tergolong cukup tinggi (Suryaningtyas & Fauzi, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa Gen Z memiliki tingkat keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan Generasi Milenial (Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021).

Penelitian Daffa, Suwarsi, dan Firdaus (2023) menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan Generasi Z tergolong “Cukup,” yang mengindikasikan adanya potensi nyata bagi mereka untuk keluar dari perusahaan jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi. Berdasarkan data dari website Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I. Yogyakarta, jumlah angkatan kerja pada tahun 2023 berdasarkan kelompok usia 15–29 tahun mencapai 482.006 jiwa. Selain itu, penelitian Manggala (2024) menemukan bahwa persentase *turnover intention* menunjukkan 18,7% berada dalam klasifikasi tinggi, 67,3% dalam klasifikasi sedang, dan 14% dalam klasifikasi rendah. Data ini menegaskan pentingnya memahami hubungan antara karakter gaya hidup Generasi Z dengan *turnover intention* agar perusahaan dapat merancang strategi retensi yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara informal yang dilakukan terhadap 10 subjek pekerja dari generasi Z di Yogyakarta pada Rabu, 07 Mei 2025, diperoleh data mengenai kecenderungan niat keluar (*turnover intention*) berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Mobley (2011), yaitu *thinking of quitting*, *intent to search*,

dan *intent to quit*. Pada aspek *thinking of quitting* (memikirkan untuk berhenti), sebanyak 4 subjek berada pada kategori tinggi. Mereka secara aktif memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya, dengan alasan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja, kurangnya apresiasi dari atasan, serta tekanan pekerjaan yang berlebihan akibat beban kerja yang tinggi. Selanjutnya, sebanyak 4 subjek berada pada kategori sedang, di mana mereka mengaku terkadang terlintas untuk berhenti bekerja, terutama ketika menghadapi beban kerja yang berat. Namun, keinginan tersebut belum terlalu kuat dan mereka masih mencoba bertahan. 2 subjek lainnya berada pada kategori rendah, karena merasa cukup puas dengan kondisi pekerjaan saat ini dan tidak memiliki rencana untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pada aspek *intent to search* (niat untuk mencari pekerjaan lain), Sebanyak 4 subjek berada pada kategori tinggi karena aktif mencari pekerjaan baru dan sudah mengirimkan lamaran, dipicu oleh beban kerja yang terlalu tinggi dan tekanan berlebih serta lingkungan tempat kerja yang tidak mendukung. 4 subjek berada pada kategori sedang, hanya sesekali mencari informasi lowongan namun belum melamar karena masih mempertimbangkan risiko. Dua subjek berada pada kategori rendah karena belum tertarik mencari pekerjaan lain dan ingin tetap berkembang di perusahaan meskipun beban kerja cukup berat.

Sedangkan pada aspek *intent to quit* (niat untuk benar-benar berhenti), Sebanyak 4 subjek berada pada kategori tinggi karena memiliki rencana konkret untuk mengundurkan diri dalam waktu dekat akibat beban kerja yang berlebihan dan tekanan pekerjaan yang terus-menerus. 3 subjek berada pada kategori sedang, dengan sikap mempertimbangkan untuk berhenti jika mendapatkan peluang kerja

yang lebih baik, meskipun belum ada keputusan final. 3 subjek berada pada kategori rendah, karena belum memiliki niat untuk keluar dalam waktu dekat dan memilih bertahan meskipun merasakan beban kerja yang tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden mengungkapkan mereka memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan yang cukup tinggi. Alasan utama yang diutarakan adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan tidak seimbang dengan kapasitas individu maupun kompensasi yang diterima. Sebagian besar responden menyebutkan bahwa pekerjaan yang harus diselesaikan seringkali menumpuk, jam kerja melebihi batas normal, serta target yang diberikan sulit dicapai. Hal ini membuat mereka mengalami tekanan dan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Beberapa responden juga menambahkan bahwa kurangnya dukungan manajemen dan minimnya jeda waktu istirahat memperburuk kondisi beban kerja yang ada. Dari wawancara ini, ditemukan bahwa tingginya beban kerja memicu rasa stres, kelelahan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, sehingga memunculkan niat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih seimbang dan sehat bagi mereka.

Menurut Abelson (1986), *turnover intention* dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor individual (seperti usia, pendidikan, kemampuan, beban kerja, dan strategi mengatasi stres), faktor organisasi (seperti kebijakan, rekrutmen, imbalan, pengembangan karir, dan kepemimpinan), serta faktor lingkungan (seperti keberadaan kompetitor dan jarak atau transportasi ke tempat kerja).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tirtaputra (2017) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah persepsi terhadap

beban kerja bahwa dimana individu memberi penilaian yang negatif terhadap tugas atau kegiatan pekerjaannya terlalu menuntut aktivitas mental dan fisik yang berlebihan maka akan muncul *turnover intention*, dimana karyawan memiliki niat yang tinggi untuk meninggalkan perusahaannya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) dimana hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa memang ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention*. Sejah akibat yang ditimbulkan oleh kondisi kerja tersebut tergantung pada cara masing-masing karyawan memberi persepsinya. Dalam kondisi yang sama tentu berbeda-beda persepsi setiap karyawan (Putra, 2019).

Persepsi terhadap beban kerja setiap karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Hafizah & Arifin, 2024).

Menurut Rizqiansyah (2017) beban kerja mental, fisik maupun waktu yang berlebih dapat berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini tentunya berkaitan dengan munculnya intensi turnover individu di mana dalam pekerjaan pastinya setiap karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan seseorang tersebut masing-masing (Dewi, 2013).

Menurut Tarwaka (2015) beban kerja adalah kondisi pekerjaan dengan uraian tugas dari individu yang harus di selesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja adalah bagaimana cara individu menyesuaikan atau menyeimbangkan dengan baik pada kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan individu yang menerima beban kerja (Soleman, 2011). Beban kerja adalah jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Hermawan, 2024). Menurut Suwatno (dalam Anita, Aziz, & Yunus, 2013) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi/pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Rizqiansyah (2017) beban kerja mental, fisik maupun waktu yang berlebih dapat berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini tentunya berkaitan dengan munculnya *turnover intention* individu di mana dalam pekerjaan pastinya setiap karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan seseorang tersebut masing-masing (Dewi, 2013).

Menurut Tarwaka (2015), beban kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: (1) beban waktu (*time load*), yang berkaitan dengan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas; (2) beban usaha mental (*mental effort load*), yaitu upaya kognitif yang dibutuhkan untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan; dan (3) beban

tekanan psikologis (*psychological stress load*), yang mencakup stres, kebingungan, dan risiko yang muncul selama menjalankan tugas.

Persepsi terhadap beban kerja adalah penilaian individu terhadap tuntutan pekerjaan yang meliputi beban mental, fisik, dan waktu, seperti harus membagi perhatian pada beberapa tugas, mengalami kelelahan fisik dan emosional, serta menyelesaikan pekerjaan di luar batas waktu yang ditentukan (Robbins & Judge, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Aditya (2019) dengan judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Produksi. Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention*. Semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi intensi turnover karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin mengetahui “Apakah Terdapat Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada karyawan generasi Z di Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis semoga penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat khususnya dalam bidang psikologi organisasi dan industri yang terkait dengan persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Pekerja Generasi Z

Pentingnya mengelola stres kerja dengan lebih baik, mengatur prioritas, dan membangun komunikasi yang efektif dengan atasan ketika merasa beban kerja tidak seimbang. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu Generasi Z memahami pentingnya mencari solusi internal sebelum memutuskan untuk keluar, sehingga mereka dapat lebih bijak dalam merencanakan karier jangka panjang.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Penelitian ini juga membantu perusahaan memahami persepsi karyawan Generasi Z terhadap beban kerja, sehingga perusahaan dapat menyusun strategi retensi yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan.