

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia dan juga merupakan kunci utama untuk mencapai tujuan perusahaan (Sinambela, 2021). Sumber daya perusahaan umumnya mencakup modal atau uang, teknologi yang mendukung produksi, metode atau strategi operasi, manusia dan sebagainya. Dari semua sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk perusahaan (Parella, 2022). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan kesuksesan, penting bagi perusahaan untuk memiliki strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam era persaingan yang kompetitif ini adalah dengan mengidentifikasi masalah-masalah yang menghambat efisiensi perusahaan. Dengan mengenali masalah-masalah tersebut, perusahaan dapat mencari solusi yang tepat, sehingga dapat mencapai performa optimal. Kemampuan perusahaan dalam mengatur sumber dayanya akan berdampak pada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Dengan memiliki sumber daya yang memadai, perusahaan dapat mendapatkan karyawan berkualitas yang sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan (Supriadi et al., 2022).

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya yang digunakan sebagai input untuk diolah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya ini mencakup modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi operasi, manusia, dan lain-lain. Di antara semua sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan sangat penting dalam kesuksesan perusahaan (Prasodjo, 2023). Tanpa adanya manusia yang mempunyai keahlian atau kompeten maka tidak mungkin bagi sebuah organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik. kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat berpengaruh pada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam mengelola sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor utama dan sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan (Qomariah, 2020). Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang sesuai.

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kesuksesan perusahaan. Karyawan memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, dan kinerja mereka secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Ketika kinerja karyawan tidak optimal, dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan serangkaian kegiatan seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pemeliharaan karyawan yang berkualitas dan dapat memberikan kinerja terbaik (Sugiarti et al., 2022). Namun, jika perusahaan tidak melakukan

upaya-upaya tersebut, hal ini akan berdampak buruk pada perkembangan individu dalam perusahaan. Kepuasan dan komitmen karyawan akan menurun, yang pada gilirannya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Pergantian karyawan (*turnover intention*) yang tinggi akan berdampak negatif bagi perusahaan (Sari et al., 2024).

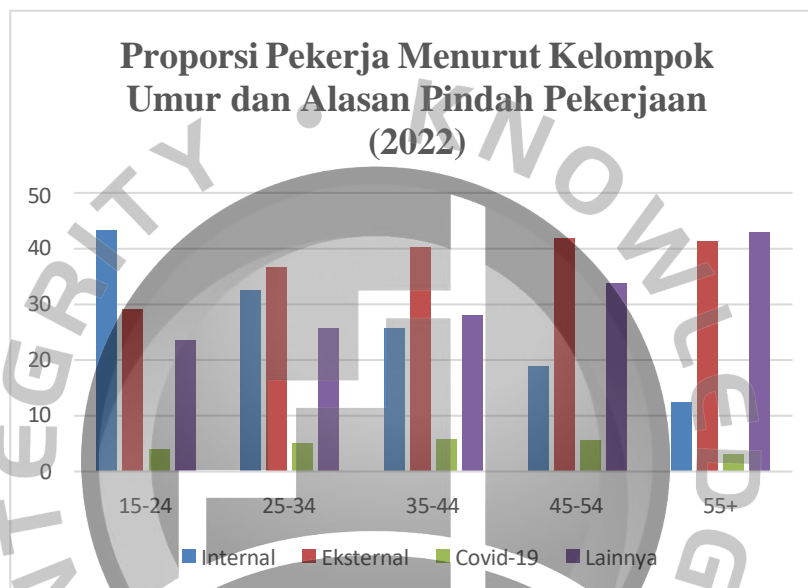
Turnover intention menurut (Purnomo & Pebriani, 2020) didefinisikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi. Hal ini melibatkan keinginan seseorang serta evaluasi terhadap posisinya berdasarkan ketidakpuasan, yang mempengaruhi keputusan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain di luar perusahaan. Intention adalah keinginan yang muncul pada seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Sedangkan turnover merujuk pada pengunduran diri seorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela atau perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (Sari et al., 2024).

Turnover intention merupakan salah satu permasalahan besar yang dihadapi oleh semua perusahaan. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat memiliki dampak negatif pada perusahaan. Semakin meningkatnya keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*), dapat mengganggu efisiensi manajemen perusahaan karena kehilangan karyawan berpengalaman dan terampil berpotensi menghambat kelancaran operasional perusahaan (Sari et al., 2024). Terjadinya turnover diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yang dipengaruhi oleh beberapa

faktor. Menurut (Mobley, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention dibagi menjadi dua faktor, faktor pertama yaitu faktor keorganisasian yang meliputi, besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, bobot pekerjaan, dan gaya penyeliaan. Faktor yang kedua adalah faktor individual, yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, pembayaran atau kompensasi, promosi, bobot pekerjaan, kerabat- kerabat kerja, penyeliaan, keikatan, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, niat untuk pergi atau tinggal, tekanan jiwa, dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Menurut (Tedjo, 2016) faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah stress kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut Sensus penduduk tahun 2020 menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z, yang berjumlah sekitar 74,93 juta orang atau 27,94% dari total populasi (Badan Pusat Statistik, 2020). Jumlah angkatan kerja Generasi Z di Jakarta menurut Badan Pusat Statistik pada 2021 Generasi Z sebanyak 558 ribu orang dan di tahun 2022 sebanyak 548 ribu orang. Generasi Z atau *zoomers* adalah kelompok orang yang lahir antara tahun 1995 dan 2010 dan merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di era teknologi yang semakin maju (Munir, 2023). Sebagai generasi yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan di tengah kemajuan teknologi, mereka membawa keahlian digital dan pemahaman teknologi yang mendalam. Ini merupakan aset berharga bagi perusahaan

dalam menghadapi dinamika dan peluang di era digital. Karenanya, pemahaman terhadap preferensi, nilai, dan perilaku Generasi Z menjadi kunci bagi perusahaan Indonesia untuk berinovasi, beradaptasi, dan berkembang secara berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah. Terdapat satu masalah yang muncul dalam merekrut Generasi Z, yaitu kecenderungan



mereka untuk sering berpindah kerja, yang berkontribusi pada tingginya tingkat turnover (Adobe.com, 2021).

Gambar 1.1 Proporsi pekerja menurut kelompok umur dan alasan pindah pekerjaan

Dalam laporan analisis mobilitas tenaga kerja hasil sakernas 2022 menunjukkan bahwa 43,4% dari angkatan kerja berusia 15-24 tahun atau generasi Z cenderung melakukan perpindahan pekerjaan karena faktor-faktor internal utama, yaitu upah yang tidak memuaskan dan ketidakcocokan dengan lingkungan kerja (Badan Pustaka Statistik, 2020). Upah merupakan bagian dari kompensasi yang meliputi segala bentuk penghargaan yang diterima oleh

seorang karyawan, seperti gaji, bonus, asuransi, dan manfaat lainnya, yang diberikan langsung oleh perusahaan (Septiani et al., 2024). Menurut Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghormatan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, sebagai penghargaan atas keahlian atau pekerjaan yang mereka lakukan, serta sebagai bentuk loyalitas terhadap bisnis perusahaan. Kompensasi merupakan bagian penting bagi individu dan perusahaan agar individu dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Lingkungan kerja mencakup semua elemen di tempat kerja yang dapat mempengaruhi psikologi dan perilaku karyawan, termasuk faktor fisik, sosial, dan organisasi (Rothmann & Cooper, 2022). Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak terlibat langsung terhadap proses kegiatan kerja, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal. Selain kompensasi dan lingkungan kerja, stres kerja juga dapat memicu terjadinya turnover intention. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ali & Purwandi, 2022), mengemukakan bahwa generasi Z merupakan generasi yang memiliki tingkat kecemasan dan stress yang tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Sebagian besar karyawan akan mengalami stres kerja ketika kondisi pekerjaan dengan kemampuan yang mereka miliki tidak sesuai dan bisa karena

banyaknya tuntutan dari perusahaan tersebut. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, berinteraksi dengan orang-orang di sekitar tempat kerjanya, atau situasi di tempat kerja (Hasniati, 2023). Menurut (Ali & Purwandi, 2022) tingkat kecemasan dan stres yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencari perusahaan lain yang lebih nyaman dan tidak menyebabkan tingkat kecemasan yang tinggi, sehingga meningkatkan niat mereka untuk pindah kerja (*turnover intention*).

Selain permasalahan yang telah dijelaskan, penelitian ini dikuatkan dengan adanya perbedaan (*research gap*) dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Mengacu pada variabel stres kerja, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningrum et al., 2023) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian (Parashakti & Apriani, 2020) dan (Putri & Anisa, 2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian (Hamid & Fauzan, 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Kemudian berdasarkan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* menurut hasil penelitian (Rizky & Prastyani, 2023), (Putri & Anisa, 2022), dan (Iman & Harini, 2021) yang memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yelfira & Soeling, 2021) yang

menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* menurut penelitian (Dewi & Santosa, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh penelitian (Oktavia & Ali, 2022) dan (Krismoko, 2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Jang & Chang, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukanlah pengaruh faktor signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena diatas, maka variabel stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* masih layak untuk diteliti karena masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention* ke dalam skripsi peneliti dengan judul **“(Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Generasi Z di DKI Jakarta))”**. dengan Peneliti ingin mengetahui apakah Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995-2010 di DKI Jakarta, mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tabel kriteria karyawan

No.	Kriteria
1.	Karyawan Generasi Z: yang lahir antara tahun 1995- 2010.
2.	Karyawan tetap: minimal 1 tahun.
3.	Karyawan perusahaan <i>non startup</i>
4.	Karyawan yang berada di wilayah DKI Jakarta: yaitu Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Jakarta Barat, Jakarta Selatan, Jakarta Timur, Kepulauan Seribu.

Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan, meningkatkan kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Agar riset dapat terarah sesuai dengan ruang lingkup yang akan dibahas, parameter- parameter yang dibuat penulis untuk memfokuskan penyusunan riset, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibuat berdasarkan pengembangan dan penggabungan dari hasil- hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dewi & Santosa (2023). Penelitian ini merupakan replikasi penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan fenomena yang penulis dapatkan, maka penulis mengambil beberapa variabel untuk diteliti. Peneliti ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana

Indonesia Banking School

pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Variabel independen yang terdapat pada riset ini adalah stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih dikarenakan dapat memberikan dampak terhadap variabel dependen.

Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah *turnover intention*.

3. Objek penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah karyawan tetap di wilayah DKI Jakarta dan peneliti juga membatasi penelitian ini hanya pada pegawai yang lahir pada tahun 1997-2012 atau generasi z dengan total 548.694 (Badan Pustaka Statistik, 2020). Sisi stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada penelitian ini akan mengukur tingkat *turnover intention* karyawan.

1.3 Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti tentang kinerja karyawan. Apakah stres kerja memiliki pengaruh negatif. Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention* pada generasi z di wilayah DKI Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka

Indonesia Banking School

permasalahan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada generasi z di wilayah DKI Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada generasi z di wilayah DKI Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada generasi z di wilayah DKI Jakarta?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Positif stres kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z di DKI Jakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif kompensasi terhadap *turnover intention* pada generasi Z di DKI Jakarta.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z di DKI Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi pembaca dan perusahaan. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menerapkan

Indonesia Banking School

dan menambah ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis. Dapat mengasah kemampuan pengamatan, memperluas wawasan pemikiran, serta penganalisaan penulis terkait stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berkontribusi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat dijadikan literatur tambahan dan sebagai media gambaran mendalam tentang pengaruh stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

3. Manfaat bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan yang mengalami *turnover intention* yang berpengaruh karena adanya stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja khususnya wilayah DKI Jakarta. Perusahaan dapat memperbaiki permasalahan yang dapat menyebabkan *turnover intention* dan memajukan perusahaan agar lebih baik.

1.7 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang rangkaian atau urutan yang memudahkan dalam penyusunan penelitian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan penjelasan secara umum mengenai latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian,

dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan secara ringkas, jelas, dan padat mengenai hasil kajian kepustakaan yang terkait dalam masalah yang akan diteliti, seperti: penelitian terdahulu, uraian landasan teori generasi z, stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention* yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, hipotesis, kerangka pemikiran, dan lingkup penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain penelitian, metode pengambilan sampel, variabel operasional, analisis data dan teknik pengolahannya serta teknik pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjabarkan hasil pengolahan data penelitian dari keempat variabel dalam penelitian, yaitu stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention* yang diawali dengan memberikan gambaran umum terkait objek penelitian, serta membahas masalah dan hasil dari analisis serta dikaitkan dengan teori yang relevan dan implikasi manajerial.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan memberikan keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam penelitian serta berisi saran dari peneliti yang dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya.