

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Jakarta adalah pusat ekonomi nasional. Data dari BPS DKI pada tahun 2025. DKI Jakarta memiliki nilai pendapatan yang mencapai Rp3.926,15 triliun per 2025. Tingginya pendapatan daerah tersebut diikuti dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 5,46 juta orang, yang menunjukkan besarnya aktivitas ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Jakarta. Tingginya angka perekonomian dan besarnya partisipasi tenaga kerja ini mencerminkan kondisi lingkungan kerja di Jakarta yang sangat dinamis, penuh persaingan, serta berorientasi pada ritme kerja yang cepat (*fast-paced*). Di satu sisi, besarnya skala industri ini memberikan beban tugas dan tuntutan performa yang masif bagi para pekerja. Namun di sisi lain, melimpahnya jumlah lapangan kerja di Jakarta juga menciptakan keterbukaan akses bagi pekerja untuk membandingkan pekerjaannya saat ini dengan opsi pekerjaan lain di luar sana.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja tersebut, Generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan mengambil peran dalam perkembangan ekonomi di Jakarta.

Generasi Z kini mulai memasuki usia kerja dan mengambil peran dalam berbagai sektor industri di Jakarta. Menurut Kamil dan Laksmi (2023) Generasi yang lahir antara tahun 1997–2012 ini tumbuh bersama perkembangan teknologi digital sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Kemampuan dalam memanfaatkan teknologi, mengakses informasi dengan cepat, serta beradaptasi terhadap perubahan menjadi salah satu ciri yang menonjol dari generasi ini. Dalam dunia kerja di Jakarta yang dinamis, keberadaan Generasi Z menjadi semakin penting karena mereka mulai mengisi berbagai posisi pekerjaan dan berkontribusi terhadap kebutuhan tenaga kerja yang terus berkembang.

Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut Putri (2024) mereka cenderung menyukai fleksibilitas kerja, lingkungan yang dinamis, serta lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

pekerjaan. Karakteristik tersebut membuat Generasi Z lebih cepat mengevaluasi kondisi kerja yang dirasakan, sehingga ketika pekerjaan dianggap tidak sesuai dengan harapan, muncul kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Kondisi ini memunculkan keinginan untuk mengundurkan diri yang saat ini semakin banyak ditemukan pada pekerja Generasi Z. Kondisi ini memunculkan keinginan untuk mengundurkan diri yang saat ini semakin banyak ditemukan pada pekerja Generasi Z.

Kondisi tersebut semakin relevan dengan fenomena *Turnover intention* atau yang biasa dikenal dengan keinginan untuk mengundurkan diri. Survei Jakpat tahun 2025 menunjukkan bahwa hanya 41% pekerja Generasi Z yang tidak memiliki rencana untuk mengundurkan diri, sedangkan 34% menyatakan ingin resign tanpa waktu yang pasti, 10% merencanakan resign dalam enam bulan ke depan, dan 8% dalam satu tahun ke depan. Hal ini juga diperkuat oleh survei GoodStats terhadap 295 pekerja Generasi Z yang menemukan bahwa 69% responden berencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini. Tingginya persentase tersebut menunjukkan bahwa keinginan untuk mengundurkan diri pada Generasi Z merupakan fenomena yang nyata dan perlu mendapat perhatian karena dapat berdampak pada keberlangsungan tenaga kerja di berbagai sektor pekerjaan.

Fenomena munculnya *turnover intention* tersebut dapat dijelaskan melalui kerangka Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007, 2017). Teori ini menyatakan bahwa setiap lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). *Job demands* mencakup aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional yang membutuhkan usaha fisik maupun emosional yang berkelanjutan—seperti beban kerja (*workload*) yang tinggi dan stres kerja (*work stress*). Dalam kerangka JD-R, ketika *job demands* berada pada tingkat yang berlebihan tanpa diimbangi oleh *job resources* atau kapasitas individu yang memadai, akan terjadi proses penurunan kesehatan (*health impairment process*). Proses ini menguras energi fisik dan emosional karyawan, menimbulkan ketegangan psikologis, dan pada akhirnya mendorong individu

untuk melakukan *withdrawal behavior* (penarikan diri) dari organisasi berupa keinginan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*).

Dalam konteks pekerja Generasi Z di DKI Jakarta, alur teori JD-R ini menjadi sangat relevan. Tuntutan ritme kerja metropolitan yang *fast-paced*, *deadline* yang ketat, dan volume tugas yang masif berperan sebagai *job demands* berlebih yang menguras energi psikologis mereka. Karena Generasi Z sangat sensitif terhadap isu kesejahteraan emosional dan keseimbangan hidup, ketidakseimbangan antara *job demands* dan kapasitas emosional yang mereka miliki dengan cepat memicu stres kerja (baik tekanan waktu maupun tekanan kecemasan). Sebagai bentuk perlindungan diri terhadap pengurasan energi (*resource depletion*) tersebut, Generasi Z cenderung meresponsnya dengan mempertimbangkan untuk keluar dan mencari lingkungan kerja baru yang dianggap lebih kondusif.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Purwasih & Razak, 2024), keinginan untuk mengundurkan diri merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, baik secara sukarela maupun karena pekerjaan yang dijalani tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan serta harapannya. Kecenderungan tersebut umumnya muncul ketika karyawan mulai membandingkan pekerjaannya saat ini dengan alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Selaras dengan pendapat tersebut, Lazzari dkk. (2022) menjelaskan bahwa keinginan untuk mengundurkan diri bukan merupakan tindakan keluar dari pekerjaan secara langsung, melainkan kondisi psikologis yang muncul sebelum keputusan pengunduran diri benar-benar dilakukan. Kondisi ini dapat ditandai dengan munculnya pemikiran untuk mencari pekerjaan lain, keinginan untuk resign, serta menurunnya komitmen terhadap organisasi yang menjadi niat awal dalam proses perpindahan karyawan.

Kondisi psikologis dan proses evaluasi ini menjadi sangat relevan jika dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z. Generasi ini cenderung sangat memprioritaskan fleksibilitas kerja, lingkungan yang dinamis, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Ketika tuntutan pekerjaan dinilai tidak realistis atau tidak mampu memenuhi ekspektasi serta kesejahteraan emosional mereka, Generasi Z

cenderung lebih cepat mengevaluasi posisi mereka dan terdorong untuk membandingkan kondisinya saat ini dengan alternatif karier lain.

Dinamika tersebut semakin tereskalasi pada konteks pekerja di DKI Jakarta. Sebagai pusat perekonomian nasional dengan lebih dari 5,46 juta tenaga kerja, lingkungan kerja di Jakarta menuntut ritme kerja yang sangat cepat (*fast-paced*), volume pekerjaan yang tinggi, serta tekanan target yang masif. Di saat yang sama, banyaknya pilihan perusahaan dan keterbukaan akses informasi di wilayah metropolitan Jakarta memberikan kemudahan bagi Generasi Z untuk melihat dan mengakses alternatif pekerjaan lain di luar sana. Akibatnya, kombinasi antara evaluasi kondisi kerja yang menekan dan melimpahnya opsi pekerjaan di Jakarta memicu timbulnya pemikiran untuk *resign* dan mencari peluang baru secara lebih intensif pada Generasi Z.

Faktor yang diduga berperan terhadap munculnya keinginan untuk mengundurkan diri adalah beban kerja dan stres kerja. De Bruin dan Taylor (2005) mengatakan Beban kerja yang tinggi dapat membuat karyawan merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki. Shukla & Srivastava (2016) menjelaskan stres kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Setyorini dkk. (2026) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan seseorang untuk mengundurkan diri. Ketika kedua kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, karyawan cenderung mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

De Bruin dan Taylor (2005) menyebutkan beban kerja merupakan persepsi individu terhadap besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, yang mencakup volume pekerjaan, tekanan waktu, tuntutan usaha fisik dan mental, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan tersebut. Taher dan Taharuddin (2024) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Nabila dan Syarvina (2020) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu sesuai dengan target yang telah

ditetapkan organisasi. Sementara itu, Constantio dan Bangun (2025) menyatakan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan normal karyawan sehingga sulit untuk dikelola dalam waktu yang tersedia. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tuntutan, tugas, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target organisasi, yang dipersepsikan melalui volume pekerjaan, tekanan waktu, tuntutan usaha fisik dan mental, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran terhadap munculnya Keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan. Menurut Constantio dan Bangun (2025), beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan karyawan sehingga sulit untuk dikelola dalam waktu yang tersedia. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan kenyamanan dalam bekerja, dan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kemampuan serta harapannya. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hisbih dkk. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan rumah sakit, serta penelitian Setyorini dkk. (2026) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, beban kerja dapat dipandang sebagai faktor penting yang berperan dalam munculnya Keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang diduga berperan dalam munculnya Keinginan untuk mengundurkan diri adalah stres kerja. Menurut Shukla dan Srivastava (dalam Sari, 2022), stres kerja merupakan kondisi ketika individu mengalami tekanan akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapinya. Stres kerja dapat muncul dalam bentuk tekanan waktu dan tekanan kecemasan yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan. Sementara itu, Robbins dan Judge (dalam Zahrudin.dkk, 2023) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu

menghadapi tuntutan, hambatan, atau peluang yang berkaitan dengan pekerjaan dan dipersepsikan penting namun hasilnya tidak pasti. Menurut Supriyanto dan Nadiah (2022) stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis pada karyawan. Ketegangan tersebut dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap penting namun tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk memenuhinya, sehingga menimbulkan gangguan pada aspek fisik dan psikologis serta memengaruhi emosi, cara berpikir, dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Lebih lanjut, Shukla dan Srivastava (2016) menjelaskan stres kerja terdiri dari dua jenis atau dimensi utama, yaitu tekanan waktu dan tekanan kecemasan. Tekanan waktu berkaitan dengan perasaan terdesak dalam menyelesaikan pekerjaan karena keterbatasan waktu dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Sementara itu, tekanan kecemasan berkaitan dengan perasaan khawatir, tegang, atau cemas yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap sulit atau berisiko. Kedua dimensi tersebut mencerminkan bentuk tekanan yang dapat dialami karyawan selama menjalankan pekerjaannya dan berpotensi memengaruhi kondisi psikologis serta perilaku kerja, termasuk kecenderungan untuk mengundurkan diri.

Penelitian Hisbih dkk. (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan seseorang untuk mengundurkan diri, dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Widiyanto dan Yunus (2021), Sari dan Erisna (2022), Afifi dkk. (2024), Arnas dkk. (2024), Setyorini dkk. (2026), serta Nisnony dan Rachmah (2026), yang secara konsisten menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk mengundurkan diri. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengurangi kenyamanan, kesejahteraan

psikologis, dan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi. Dengan demikian, stres kerja dapat menjadi faktor penting yang berperan dalam meningkatkan Keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas beban kerja, stres kerja, dan Keinginan untuk mengundurkan diri memiliki keterkaitan secara konseptual. De Bruin dan Taylor (2005) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan persepsi individu terhadap besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, meliputi volume pekerjaan, tekanan waktu, serta tuntutan fisik dan mental. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat memicu munculnya stres kerja, yang oleh Shukla dan Srivastava (2016) didefinisikan sebagai kondisi ketegangan psikologis akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketika kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, karyawan cenderung mengalami penurunan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja sehingga memunculkan Keinginan untuk mengundurkan diri. Robbins dan Judge (dalam Purwasih & Razak, 2024) menjelaskan bahwa Keinginan untuk mengundurkan diri merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai respons terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, semakin tinggi beban kerja dan stres kerja yang dialami pekerja, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki intensi mengundurkan diri.

Meskipun studi mengenai kecenderungan mengundurkan diri (*turnover intention*) telah banyak dilakukan, sebagian besar riset terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil empiris (*mixed results*). Penelitian dari Hisbih dkk. (2023) serta Setyorini dkk. (2026) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan studi dari Purwasih & Razak (2024) serta Zahrudin dkk. (2023) justru menyoroti peranan stres kerja sebagai prediktor utama. Selain ketidakpastian temuan tersebut, mayoritas riset terdahulu umumnya mengukur stres kerja sebagai variabel tunggal (*unidimensional*) tanpa memisahkan dimensinya secara spesifik, seperti tekanan waktu (*time stress*) dan tekanan kecemasan (*anxiety stress*) sebagaimana dijelaskan oleh Shukla dan Srivastava (2016).

Lebih lanjut, masih terdapat celah kontekstual (*contextual gap*) yang mendasar, di mana riset-riset terdahulu belum secara mendalam mengeksplorasi interaksi variabel ini pada karakteristik unik Generasi Z yang bekerja di ekosistem urban DKI Jakarta. Sebagai pusat bisnis nasional dengan ritme kerja yang sangat cepat (*fast-paced*), tingkat kompetisi tinggi, dan ekspektasi performa yang masif, lingkungan kerja di Jakarta memberikan tekanan ganda bagi pekerja muda. Karakteristik Generasi Z yang sangat menjunjung tinggi fleksibilitas, kesejahteraan mental, dan keseimbangan kehidupan pribadi (*work-life balance*) membuat mereka jauh lebih responsif dan sensitif terhadap tingginya beban tugas maupun ketegangan kerja. Ketika tuntutan pekerjaan di Jakarta dinilai melampaui kapasitas mereka, Generasi Z tidak ragu untuk mempertimbangkan keputusan untuk *resign*, terlebih dengan melimpahnya opsi peluang karier lain di kota metropolitan ini. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menguji secara spesifik kontribusi beban kerja dan dimensi stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran antara beban kerja dan stres kerja dengan Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta. Pengukuran beban kerja didasarkan pada konsep De Bruin dan Taylor (2005), sedangkan stres kerja mengacu pada konsep Shukla dan Srivastava (2016). Adapun Keinginan untuk mengundurkan diri diukur berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (dalam Purwasih & Razak, 2024). Analisis tidak hanya dilakukan terhadap pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, tetapi juga terhadap dimensi tekanan waktu dan tekanan kecemasan sebagai bagian dari stres kerja, sehingga dapat diketahui dimensi yang memiliki kontribusi paling besar terhadap munculnya Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena pekerja Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya dalam memandang pekerjaan. Putri (2024) menjelaskan bahwa Generasi Z cenderung menyukai fleksibilitas

kerja, lingkungan kerja yang dinamis, serta lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Karakteristik tersebut menyebabkan pekerja Generasi Z memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan psikologis selama bekerja. Ketika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi akibat tingginya beban kerja maupun stres kerja yang dialami, pekerja Generasi Z cenderung lebih cepat mengevaluasi kesesuaian pekerjaannya dengan kebutuhan dan nilai yang mereka anut, sehingga meningkatkan kecenderungan untuk memiliki intensi mengundurkan diri. Oleh karena itu, memahami bagaimana beban kerja dan stres kerja berperan terhadap Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z menjadi penting, mengingat karakteristik generasi ini dapat memengaruhi cara mereka merespons berbagai tuntutan dalam lingkungan kerja.

Keinginan untuk mengundurkan diri merupakan salah satu indikator yang mencerminkan kualitas hubungan antara individu dengan pekerjaannya. Meningkatnya keinginan untuk mengundurkan diri tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpotensi menimbulkan konsekuensi bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta terganggunya keberlangsungan operasional akibat tingginya pergantian karyawan. Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang dipandang memiliki peran penting dalam menjelaskan munculnya keinginan untuk mengundurkan diri. Berdasarkan Job Demands-Resources (JD-R) Theory, tingginya tuntutan pekerjaan (job demands), seperti beban kerja yang berlebihan dan stres kerja yang berkepanjangan, dapat menguras sumber daya fisik maupun psikologis individu sehingga meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini secara khusus difokuskan pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta karena wilayah ini merupakan pusat aktivitas ekonomi nasional dengan tingkat persaingan kerja, kepadatan aktivitas bisnis, dan tuntutan pekerjaan yang relatif lebih tinggi dibandingkan banyak wilayah lain di Indonesia. Kondisi tersebut menciptakan karakteristik lingkungan kerja yang berbeda sehingga pekerja Generasi Z di DKI Jakarta berpotensi menghadapi

beban kerja dan stres kerja yang lebih tinggi. Meskipun karakteristik Generasi Z secara umum relatif serupa, konteks pekerjaan yang mereka hadapi tidak selalu sama pada setiap daerah. Oleh karena itu, hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan keinginan untuk mengundurkan diri perlu dikaji secara spesifik pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta agar diperoleh gambaran empiris yang sesuai dengan karakteristik lingkungan kerja di wilayah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi mengenai peran beban kerja dan stres kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z dalam konteks perkotaan dengan tuntutan kerja yang tinggi.

Penelitian ini juga penting bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya pekerja Generasi Z. Tingginya Keinginan untuk mengundurkan diri perlu menjadi perhatian organisasi karena dapat berkembang menjadi *turnover* aktual apabila tidak dikelola dengan baik. Menurut Alyura (2025) Organisasi perlu menerapkan strategi yang komprehensif untuk menekan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri, seperti menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, membangun sistem kerja yang sehat, serta memahami karakteristik generasi muda dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Penulis juga menekankan pentingnya organisasi untuk terus mengevaluasi kebutuhan dan ekspektasi karyawan agar strategi retensi yang diterapkan dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran beban kerja dan stres kerja terhadap Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z diharapkan dapat memberikan informasi empiris yang dapat dijadikan dasar bagi organisasi dalam menyusun strategi retensi karyawan yang lebih sesuai dengan karakteristik Generasi Z.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah dalam yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana peran beban kerja dan stress kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan generasi Z di DKI Jakarta

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada pengujian peran beban kerja dan stres kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta. Variabel beban kerja mengacu pada konsep yang dikembangkan oleh De Bruin dan Taylor (2005), sedangkan variabel stres kerja mengacu pada konsep Shukla dan Srivastava (2016) yang dibagi menjadi dua dimensi, yaitu tekanan waktu (time stress) dan tekanan kecemasan (anxiety stress). Keinginan untuk mengundurkan diri diukur berdasarkan konsep Robbins dan Judge (dalam Purwasih & Razak, 2024). Penelitian ini dibatasi pada pekerja Generasi Z yang bekerja di wilayah DKI Jakarta, sehingga temuan yang diperoleh tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan pada kelompok generasi maupun wilayah lainnya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian kali ini adalah

1. Apakah beban kerja berperan terhadap Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta?
2. Apakah stres kerja berperan terhadap Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja secara simultan berperan terhadap Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran dari beban kerja dan stress kerja mempengaruhi sikap Keinginan Untuk Mengundurkan diri pada pekerja generasi Z di DKI Jakarta.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Keinginan untuk mengundurkan diri (turnover intention). Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai peran beban kerja dan stres kerja terhadap Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengkaji stres kerja berdasarkan dua dimensinya, yaitu tekanan waktu (*time stress*) dan tekanan kecemasan (*anxiety stress*), sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai bentuk stres kerja yang paling berperan terhadap munculnya Keinginan untuk mengundurkan diri. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan Keinginan untuk mengundurkan diri pada berbagai karakteristik pekerja maupun konteks organisasi yang berbeda.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menekan Keinginan untuk mengundurkan diri pada pekerja Generasi Z. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengevaluasi beban kerja, mengelola stres kerja, serta merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan sehingga strategi retensi karyawan dapat berjalan lebih efektif.

1.6.2.2. Bagi Pekerja Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pekerja Generasi Z mengenai pentingnya mengenali beban kerja dan stres kerja yang dialami selama bekerja serta dampaknya terhadap munculnya Keinginan untuk mengundurkan diri. Dengan demikian, pekerja diharapkan mampu meningkatkan kesadaran dalam mengelola stres kerja dan memanfaatkan berbagai sumber dukungan yang tersedia agar dapat mempertahankan kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja.

1.6.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji turnover intention, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, maupun karakteristik pekerja Generasi Z. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Keinginan untuk mengundurkan diri.

