

**HARUSKAH AKU TETAP BERTAHAN? STUDI FENOMENOLOGI TERKAIT
KECENDERUNGAN *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z**

Oleh

I Putu Dharmawan Pradhana¹, Luh Putu Sri Devi Mahayuni², I Putu Yoga Purnama
Wijaya³, Putu Adi Saskara Putra⁴, Ni Ketut Arniti⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia

Email: pradhana@undiknas.ac.id

Abstract

The high turnover propensity in the workplace is a characteristic of Generation Z, born between 1995 and 2010. Since this generation makes up about 48% of Bali's working population, businesses must create efficient human resource management plans. A notable characteristic of Generation Z is their dislike of stressful work settings, frequently resulting in them changing jobs. This study aims to investigate how Generation Z workers manage stress at work and whether they plan to quit. Purposive sampling is used in this qualitative study to choose three primary informants—Gen Z employees who are stressed out and considering changing jobs—as well as three supporting informants (coworkers) and one psychological practitioner. NVivo 14 software was used to analyse the data gathered from observations, interviews, and documentation at three different Denpasar City and Badung Regency businesses. The results show that although the primary informants indicated a wish to switch jobs because of stress, they chose to stay with their existing employers, using various coping mechanisms to lessen stress and decrease plans to leave. The investigation also discovered particular behavioural shifts in the informants. One of its limitations is that it only looks at Generation Z singles, indicating that more research is necessary to include a broader range of people. By addressing their concerns, this study helps organisations retain Generation Z and advances our understanding of their workplace dynamics

Keywords: *Work Stres, Stres Coping, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Pulau Bali merupakan sebuah pulau yang menyediakan lapangan pekerjaan dengan jumlah yang cukup tinggi sehingga berperan besar dalam penyerapan tenaga kerja di daerah Bali. Menurut BPS jumlah tenaga kerja usia produktif pada tahun 2022 meningkat sekitar 7,04 persen dibandingkan 2020 lalu. Dan tenaga kerja tersebut didominasi oleh generasi milenial dan Z.

Perbedaan tahun kelahiran membuat perbedaan pada pola asuh yang berdampak pada perbedaan pola pikir dan karakter pada setiap generasi. Nobel & Schwe dalam penelitiannya menyebutkan bahwa generasi merupakan sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian dan budaya yang terjadi semasa mereka hidup dan hal ini tentu

membentuk karakter dan kepribadian mereka (Wijoyo et al., 2020). Dengan pesatnya perkembangan teknologi membuat generasi Z menjadi generasi yang lebih melek teknologi dibandingkan dengan generasi sebelumnya, hal ini ditandai dengan tingginya penggunaan media komunikasi baik itu berupa media maupun teknologi digital (Zis et al., 2021). Generasi ini juga memiliki keberanian dalam berinovasi dan berkiblat pada prinsip achievement oriented, menyukai sesuatu yang instan (Leuwol et al., 2023) serta inovatif dan ber-passion sesuai dengan perkembangan teknologi (Zis et al., 2021). Mereka juga dianggap sebagai generasi yang percaya diri, terbuka dan mudah menerima keragaman, berpikiran bebas dan berpengetahuan luas

(Hasdiansa et al., 2023) sehingga dapat mempelajari sesuatu dalam waktu yang relative singkat serta adaptif. Generasi z sendiri merupakan sebutan bagi mereka yang lahir antara tahun 1995-2010. Menurut Zorn generasi ini memiliki pemahaman yang tinggi terhadap teknologi karena sejak mereka lahir sudah didampingi dengan teknologi, internet, dan handphone sehingga mereka juga disebut sebagai generasi digital (Zis et al., 2021). Tidak jauh berbeda dengan generasi milenial, generasi z juga menyukai segala hal yang instan (Sari, 2019). Saat generasi ini lahir, mereka sudah dimanjakan dengan teknologi terkini seperti internet, perangkat gaming, Personal Computer (PC) dan handphone. Dengan kemudahan akses teknologi, mereka cenderung menghabiskan waktu luang mereka untuk bermain game atau sekedar berselancar di dunia maya seperti Instagram maupun tiktok. Pesatnya kemajuan teknologi membuat generasi Z memiliki ketergantungan dengan teknologi baik itu dalam proses pencarian informasi di dunia maya maupun komunikasi sehari-harinya yang membuat mereka kurang memiliki kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi di dunia nyata karena terlalu tenggelam pada dunia maya (Zis et al., 2021).

Saat ini lingkungan kerja terdiri dari bermacam-macam pekerja dengan karakteristik dan generasi yang berbeda, karena hal tersebut, Perusahaan memiliki tantangan baru untuk mengelola sumber daya manusia mereka. Menurut penelitian Dwidienawati dan Gandasari (2018), sebanyak 20% dari proporsi pegawai di tempat kerja diperkirakan akan didominasi oleh generasi Z. Selain itu menurut Ivanovic & Ivancevic tahun 2019 pada tahun 2025 lapangan pekerjaan juga akan didominasi oleh milenial (Elza Kusumawati et al., 2021). Posisi generasi X atau Baby Boomers perlahan-lahan akan digantikan oleh generasi Y dan Z, masuknya generasi Z kedalam lingkungan kerja menjadi tantangan baru bagi Perusahaan, dengan masuknya generasi ‘melek teknologi’, Perusahaan akan semakin unggul dan maju,

namun tetap harus dibarengi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Elza Kusumawati et al., 2021). Lingkungan sosial merupakan salah satu hal penting yang menjadi pertimbangan bagi generasi Z dalam memilih tempat kerja karena mereka menginginkan lingkungan dan jadwal yang fleksibel, rekan kerja yang baik, dan bayaran yang tinggi (Nurqamar et al., 2022). Menurut penelitian Arthur serta Hanifah&Wardono generasi z cenderung mencari perusahaan yang mendukung program akselerasi karir atau Management Trainee (MT) karena menurut mereka hal tersebut dapat menjamin perolehan gaji lebih tinggi dan mendapat jalur khusus dalam menapaki karir di Perusahaan (Nurqamar et al., 2022).

Generasi Z tumbuh di lingkungan dengan banyak perubahan yang membentuk mental sehingga mereka menjunjung tinggi harga diri dan lebih berani menolak serta berkonfrontasi ketika menurut mereka ada norma perusahaan yang kurang baik, tumbuh dalam lingkungan yang kompleks dan dinamis membuat banyak ketidakpastian yang mempengaruhi cara pandang mereka terhadap pekerjaan (Wijoyo et al., 2020). Pekerja generasi Z memiliki keberanian lebih untuk merencanakan karirnya, jika mereka merasa tidak diberi kesempatan untuk mengekspresikan diri atau bahkan menggunakan keahlian yang mereka miliki, tentu mereka akan memiliki kepuasan kerja yang rendah dan cenderung memilih berpindah ke tempat yang memberikan mereka kebebasan dalam berekspresi dan menunjukkan keahliannya (Elza Kusumawati et al., 2021). Hal ini juga didukung oleh pendapat Wijoyo dkk (2020) bahwa generasi Z kurang menyukai Perusahaan dengan peraturan yang terlalu mengikat dan dengan berbekal kemampuan yang mereka miliki, mereka tidak akan takut untuk keluar dari pekerjaannya untuk kemudian mencari perusahaan yang menurut mereka memiliki aturan yang menurut mereka ideal dan hal ini menjadi penyebab tingginya *turnover intention* pada Z. Generasi Z disebut juga

.....

sebagai pekerja “blue collar” yang sering berganti dan keluar dari pekerjaannya, fenomena yang terjadi pada generasi Z dapat diamati dari permintaan mereka terhadap pendapatan (gaji) yang lebih tinggi, kurangnya kepuasan kerja, serta harapan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka (Noeary et al., 2020).

Melimpahnya lapangan kerja di Bali membuat penyerapan tenaga kerja semakin besar, terutama industri perhotelan yang banyak menyerap tenaga kerja fresh-graduate dengan sistem daily working (DW), selain industri perhotelan, perkantoran dan retail juga banyak menyerap tenaga kerja yang merupakan generasi Z, baik sebagai pekerja fulltime maupun part time. Generasi ini mendominasi angkatan kerja di Bali dengan presentase yang cukup tinggi, yaitu sebesar 48% (Pradhana et al., 2023) dengan perkiraan peningkatan jumlah setiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir setengah lapangan pekerjaan di Bali dikuasai oleh generasi Z bahkan ada yang menjalani perkuliahan dibarengi dengan bekerja, beberapa dari mereka ada yang sampai kewalahan dalam membagi waktu untuk bekerja, kuliah, dan sekedar healing untuk melepas penat. Terlebih lagi, Bali juga dikenal dengan istilah ‘banyak libur’ yang diakibatkan oleh banyaknya hari raya sehingga banyak upacara keagamaan yang dilaksanakan setiap bulannya, tak jarang persiapannya memakan waktu yang cukup lama, mereka masih menjunjung tradisinya dengan sangat erat hingga saat ini (Pradhana et al., 2023) sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kewajibannya. Hal ini terkadang menjadi beban tambahan karena mereka harus buru-buru kembali kerumah ketika selesai bekerja atau bahkan terkadang mereka harus izin dari tempat kerja untuk memenuhi kewajibannya. Di Bali juga mengenal istilah “mebraya/ngayah/nguopin” yang merupakan bentuk dari kewajiban social masyarakat Bali dalam bentuk gotong royong melakukan persiapan upacara keagamaan

(Juniari & Diantary, 2023) dan tidak jarang memakan waktu yang cukup panjang, satu hari penuh dan bahkan berhari-hari lamanya sehingga terkadang cukup mengganggu jam kerja, kebudayaan dan adat di Bali menuntut masyarakatnya untuk mampu menyeimbangkan kewajiban dalam kehidupan bermasyarakat dan kewajiban dalam berkehidupan pribadi, sehingga menuntut masyarakat Bali untuk memiliki manajemen waktu yang lebih baik, terlebih bagi mereka yang aktif diorganisasi karang taruna, bahkan beberapa diantaranya mengungkapkan ingin berhenti dan mencoba bekerja di tempat lain dengan jam yang lebih fleksibel namun keinginan tersebut juga disertai ketakutan akan menganggur setelah resign, keinginan untuk berpindah tempat kerja ini juga didorong oleh ketatnya peraturan yang ada di tempat mereka bekerja, terlalu banyak izin membuat mereka sering ditegur atasan. Karakteristik generasi Z yang mudah bosan dan tidak menyukai lingkungan yang penuh tekanan membuat banyak dari mereka mengeluhkan perihal peraturan di tempat kerja yang terlalu ketat, lingkungan yang tidak nyaman, tekanan kerja yang cukup tinggi hingga perihal kompensasi yang terkadang menurut mereka tidak sesuai ekspektasi mereka. *Turnover intention* yang tinggi pada generasi Z bukan hal yang asing lagi ditelinga kita, seperti yang sudah disebutkan diatas generasi Z merupakan generasi dengan kecenderungan *turnover intention* yang tinggi terlebih ketika mereka merasakan kepuasan kerja yang rendah. Mereka juga memiliki keraguan ketika mereka diharuskan terikat dalam pekerjaan tertentu dalam waktu yang lama, karakteristik generasi Z yang tidak menyukai tekanan berlebih dan mudah bosan membuat mereka cenderung berpindah-pindah dalam pekerjaannya atau setidaknya memiliki keinginan untuk berpindah (Dwidienawati & Gandasari, 2018).

Overworking tidak hanya sekedar lembur, hal ini dapat membuat karyawan kelelahan dan berujung pada kesehatan mental.

Bekerja berlebihan dengan waktu kerja yang panjang juga membuat waktu mereka dengan keluarga, teman-teman, dan refreshing mereka menjadi berkurang sehingga menyebabkan stres pada karyawan sehingga mereka juga tidak dapat membuat prioritas dalam pengambilan keputusan (Sari, 2021). Banyak Perusahaan menerapkan sistem kerja 'kekeluargaan' yang membuat sulitnya pencapaian work life balance. Pekerja yang terdampak oleh sistem kekeluargaan di kantornya sulit mencapai work life balance karena tidak ada sekat antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Dengan alasan kekeluargaan, Perusahaan memberikan karyawannya pekerjaan yang tidak terbatas sehingga mereka merasa sangat jenuh dan burnout, terlebih lagi beberapa generasi Z baru memasuki dunia kerja sehingga mereka hanya menurut ketika diberikan pekerjaan yang terkadang melebihi jobdescnya.

Kondisi persaingan yang semakin kompetitif menuntut perusahaan mengambil strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dalam segi kualitas dan kuantitas, dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan Perusahaan, oleh karena itu Perusahaan harus memberi perhatian lebih pada kepuasan kerja karyawan. Terdapat banyak indikator bagi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja yang baik sesuai versi mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Raziq dan Maulabakhsh dalam penelitiannya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dan secara langsung berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi (Lestary & Chaniago, 2018). Namun belakangan ini banyak Perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan karyawannya, pemberian beban kerja yang berlebih membuat mereka merasa terbebani dan sulit menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan

beban kerja itu sendiri didefinisikan sebagai sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan, besar dan kecilnya beban kerja tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan (Irawati & Carrollina, 2017). Selain beban kerja, stres kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Purboningrat Yo dan Surya beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, apabila beban kerja bertambah, stres kerja juga akan ikut meningkat, selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Chuzaeni menyebutkan bahwa beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh negative terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila beban kerja dan stres kerja meningkat, kepuasan kerja akan menurun (Safitri & Astutik, 2019). Turunnya kepuasan kerja inilah yang akan menyebabkan tingginya *turnover intention* karyawan pada sebuah Perusahaan. Terlebih generasi Z merupakan generasi yang sangat mempertimbangkan Lingkungan social dalam memilih tempat kerja karena mereka menginginkan lingkungan dan jadwal yang fleksibel, rekan kerja yang baik, dan bayaran yang tinggi seperti yang sudah disebutkan diatas. Dan karena hal tersebut generasi Z memiliki kecenderungan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya sekarang lalu mencari pekerjaan lain atau dengan kata lain, *turnover intention* pada generasi Z cukup tinggi.

Karakter individu, budaya organisasi dan lingkungan sekitar tempat kerja merupakan hal yang memiliki pengaruh besar terhadap stres kerja, selain itu tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu juga menjadi salah satu penyebab stres kerja karyawan jika kepuasan kerja karyawan cukup tinggi, maka kecenderungan mereka untuk keluar dan mencari tempat lain akan menurun, ada banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti: komitmen organisasi, kesempatan kerja baru, jenjang karir, hubungan interpersonal, beban kerja, kompensasi, kondisi lingkungan kerja (Anggara & Nursanti, 2019).

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mengetahui upaya yang dilakukan oleh karyawan dari kalangan Generasi Z dalam menghadapi stres kerja serta mengantisipasi *turnover intention*.

LANDASAN TEORI

Teori utama dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang juga dikenal dengan hierarki kebutuhan manusia. Hierarki kebutuhan manusia merupakan sebuah teori yang dikemukakan oleh psikolog klinis bernama Abraham Maslow, teori merupakan salah satu teori psikologi yang digunakan untuk memacu motivasi pada individu dalam pemenuhan kebutuhan sehari-harinya. Teori ini mengurutkan kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya dan digambarkan sebagai piramida. Manusia berusaha memenuhi kebutuhannya dari tingkat paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis, kemudian kebutuhan lainnya akan dipenuhi ketika kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi, hal itu berlanjut hingga tingkatan paling tinggi (Bari & Hidayat, 2022).

Penelitian ini juga menggunakan teori pendukung lain seperti:

- *Work life balance*: kemampuan individu dalam menyeimbangkan kewajiban mereka di tempat kerja dengan peran mereka pada kehidupan pribadinya (Lukmiati et al., 2020).

- *Generasi Z*: generasi yang lahir dalam rentang waktu 1995-2010, sering juga disebut sebagai 'penduduk asli digital' yang lahir di dunia digital dengan teknologi yang lengkap (Zis et al., 2021).

- *Stres kerja*: suatu tanggapan adaptasi setiap individu terhadap perbedaan atau konsekuensi dari proses psikologis yang dipengaruhi oleh tindakan dari luar yang menyebabkan tekanan pada batin atau psikologis seseorang, hal ini diungkapkan oleh Gibson dalam penelitiannya (Sasmita et al., 2019).

- *Kinerja karyawan*: hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Sutrisno et al., 2022).

- *Kepuasan kerja*: sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya

- *Lingkungan kerja*: segala sesuatu yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam mengerjakan tugas-tugas kerja yang diberikan.

- *Beban kerja*: sekumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu (Eni Mahawati, 2021)

- *Turnover intention*: kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau berpindah dari satu tempat ke tempat lain menurut keinginannya sendiri.

- *Coping*: sebuah perilaku yang dilakukan seseorang untuk mengurangi ketegangan psikologi dalam kondisi stres (Andriyani, 2019).

METODE PENELITIAN

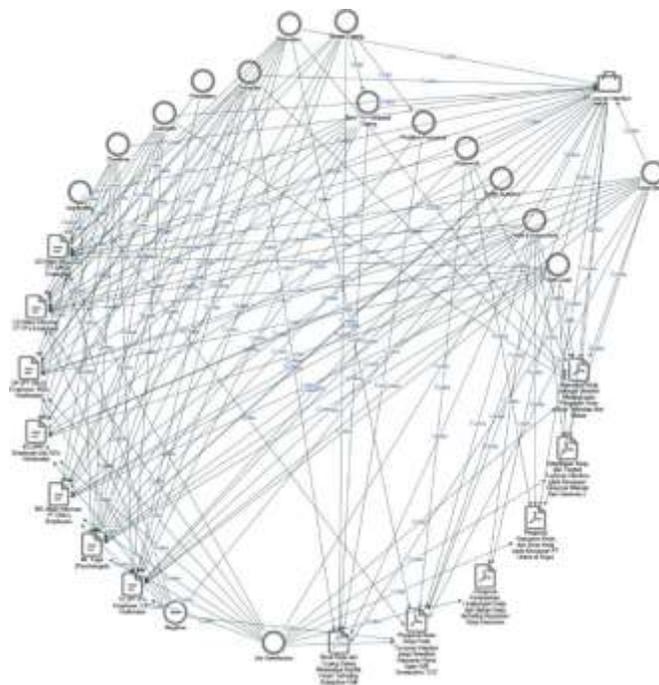
Penelitian ini berlokasi di 2 perusahaan yang ada di Kota Denpasar dan 1 perusahaan yang ada di Kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan menggunakan data kualitatif yang diperoleh dengan metode atau pendekatan Studi Fenomenologi dengan cara melakukan wawancara mendalam dengan berpedoman pada list pertanyaan serta merekam percakapan wawancara dengan menggunakan handphone. Informan ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling dan dipilih generasi Z yang merasakan stress kerja dan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja. Penelitian ini melibatkan 3 orang informan utama yang merupakan pekerja generasi Z yang mengalami stress kerja dan keinginan untuk berpindah, 3 orang informan pendukung yang merupakan rekan kerja dari informan utama dan 1 orang praktisi psikolog. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam pemeriksaan keabsahan data adalah triangulasi sumber untuk menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan cara mencari data yang diperoleh dari

beberapa sumber, yang akan menghasilkan data yang sama dan triangulasi Teknik dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2018). Untuk mempermudah dalam analisis data, data akan dicoding dengan menggunakan Nvivo 14 yang mempunyai fitur Coding Comparison Query yang umumnya digunakan untuk memberi kode maupun tanda pada artikel yang memiliki kalimat atau kata penting yang berkaitan dengan penelitian penulis. Kemudian dilakukan analisis secara interaktif dan terus-menerus sehingga data yang didapat sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu data reduction, data display dan data conclusion drawing / verification.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan cerita sehari-hari dari rekan peneliti yang merupakan pekerja generasi Z yang mengeluhkan perihal tingginya tingkat stres kerja saat bekerja di Perusahaan tempat mereka bekerja sekarang dengan sebab yang beragam, seperti: hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja maupun atasan, pekerjaan yang menumpuk, overtime, tidak jelasnya tugas kerja, kompensasi yang kurang memuaskan dan beberapa hal lain yang menyebabkan tingginya tingkat stres kerja pada informan yang juga diperlihatkan melalui keluhan-keluhan yang dilontarkan oleh informan perihal keinginan mereka untuk berpindah tempat kerja. Dirasa tidak cukup penulis melakukan observasi dengan mengamati aktivitas pada sosial media mereka. Pada sosial medianya, mereka sangat sering mengunggah foto atau video perihal pekerjaan yang menunjukkan bahwa mereka memang mengalami stress kerja.

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, penulis melakukan wawancara dan dari hasil wawancara tersebut kemudian diolah dengan menggunakan software Nvivo 14 dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1 Project Map Analysis Stres dan Coping

Ditemukan bahwa 3 informan utama yang merupakan generasi Z mengalami stres kerja yang kemudian menimbulkan emosi negatif berupa keinginan untuk berpindah tempat kerja, seperti yang sudah disebutkan, generasi Z merupakan generasi yang memiliki kecenderungan turnover intention yang cukup tinggi dan umumnya disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Stres kerja merupakan salah satu penyebab penurunan kepuasan kerja yang cukup umum, kondisi ini dapat mengganggu kinerja seseorang, stres dipicu oleh berbagai hal seperti lingkungan kerja, beban kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan pada perusahaan tersebut, kecenderungan mengalami overtime, tekanan kerja, kurangnya kepuasan kerja, dan juga persepsi informan terhadap lingkungan kerjanya. Stress kerja ini dapat menumbuhkan emosi negatif, setelah berkembang menjadi emosi negatif, perasaan ini cenderung berkembang menjadi keinginan untuk berpindah tempat kerja, namun dalam kasus yang peneliti temukan, para informan memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini, hal ini dilandasi oleh

motivasi yang mereka miliki. Seperti teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang merupakan salah satu teori psikologi yang digunakan untuk memacu motivasi pada individu dalam pemenuhan kebutuhannya. Teori ini mengurutkan kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya dan digambarkan sebagai piramida. Manusia berusaha memenuhi kebutuhannya dari tingkat paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis, kemudian kebutuhan lainnya akan dipenuhi ketika kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi, hal itu berlanjut hingga tingkatan paling tinggi. Untuk memenuhi piramida ini, manusia memerlukan penghasilan yang didapatkan melalui bekerja. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, individu bekerja juga untuk mendapatkan rasa aman, mencari kepuasan, dan mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Setiap informan memiliki motivasi yang berbeda, namun semuanya sejalan dengan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow. Meskipun mereka memiliki motivasi untuk tetap bertahan, mereka tetap merasakan stres kerja, oleh karena itu mereka juga membutuhkan stres coping baik itu yang berfokus pada emosional mereka maupun berfokus pada masalah yang mereka hadapi.

Coping diperlukan untuk mengatasi stress kerja tersebut, coping sendiri merupakan cara yang dilakukan individu untuk mengelola stress, tekanan, atau tantangan yang terjadi dalam kehidupan mereka yang dapat berasal dari pekerjaan maupun konflik-konflik pribadi. Coping dapat dilakukan dengan cara yang beragam yang dapat mempengaruhi pola pikir, melibatkan strategi dan perilaku-perilaku tertentu yang mampu meredakan stress dari individu yang mengalaminya. Coping terdiri dari dua jenis yaitu problem focused yang berfokus pada penyelesaian masalah atau situasi yang menyebabkan stress seperti mencari solusi untuk masalah yang terjadi, melakukan Tindakan yang langsung menyasar

pada penyelesaian masalah yang sedang terjadi dan coping yang berfokus pada respon emosional terhadap stress, hal ini dapat berupa penerimaan, mencari dukungan sosial, atau melakukan strategi yang bertujuan untuk merelaksasi ketegangan sosial yang sedang terjadi. Dilihat dari project map terlihat bahwa semua informan memiliki kecenderungan overtime sehingga mengurangi waktu yang mereka gunakan untuk dirinya sendiri sehingga mereka tidak selalu memiliki waktu untuk bepergian. Para pekerja ini memilih untuk tetap bertahan dengan menumbuhkan motivasi dalam diri dan menerapkan strategi coping untuk mereduksi stress yang mereka rasakan.

KESIMPULAN

Generasi Z merupakan generasi yang lahir dalam rentang waktu 1995-2010 yang sering juga disebut sebagai generasi blue collar yang mudah berpindah-pindah tempat bekerja, berdasarkan hasil penelitian mengenai kecenderungan turnover intention pada generasi Z, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang berat, kecenderungan overtime, kompensasi, dan juga lingkungan kerja dapat memicu stress kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja generasi Z. Dengan kepuasan kerja yang rendah, generasi Z cenderung memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan yang ingin mempekerjakan karyawan yang merupakan generasi Z, diperlukan motivasi untuk bertahan di perusahaan tersebut karena motivasi dapat meningkatkan produktifitas, kreativitas dan kualitas kerja dari karyawan, selain itu motivasi dapat membuat karyawan lebih aktif terlibat dalam Kerjasama team sehingga hal ini juga akan memberikan kontribusi pada perusahaan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi juga cenderung memiliki keinginan untuk berpindah yang lebih kecil karena hal ini dapat menjadi dorongan untuk menjadi lebih produktif dan meningkatkan semangat karyawan sehingga mampu menghadapi tekanan-tekanan selama

bekerja. Untuk mengantisipasi turnover intention, karyawan generasi Z perlu melakukan coping untuk mengatasi stress yang dialaminya, coping tersebut dapat berupa emotional focus maupun problem focus. Coping ini nantinya berguna untuk mengurangi stress atau ketegangan yang terjadi akibat permasalahan-permasalahan yang dihadapi sehingga produktivitas karyawan tersebut nantinya akan meningkat.

IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut:

Stress kerja yang tinggi tentu akan menurunkan kepuasan kerja pada pekerja, terlebih pekerja generasi Z. Dengan kepuasan kerja yang rendah, pekerja cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kreatifitas. Oleh karena itu, pekerja generasi z harus bisa mengidentifikasi penyebab dari stress yang mereka alami dan melakukan coping yang dapat mereduksi stress yang mereka alami. Dalam hal ini pekerja generasi Z dapat melakukan coping yang berfokus pada emosi (emotion focused) maupun berfokus pada penyelesaian akar dari permasalahan tersebut (problem focused). Pekerja sebaiknya mempelajari bagaimana cara manajemen waktu yang efektif agar tetap mampu memenuhi tanggung jawab dengan target yang sesuai dengan batas kemampuan mereka pada pekerjaan dan tetap memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya. Dengan manajemen waktu dan stress yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pada pekerja generasi Z.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat suatu batasan yaitu pada objek penelitian, penelitian ini hanya dilakukan di 3 perusahaan yang ada di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung. Selain itu objek penelitian ini hanya meliputi pekerja generasi Z berjenis kelamin wanita yang belum menikah. Saran yang dapat penulis sampaikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengambil

topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, agar dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas, salah satunya dengan melakukan penelitian pada informan wanita generasi Z yang sudah menikah dengan mempertimbangkan peran keluarga, dinamika hubungan, atau perubahan sosial yang mungkin mempengaruhi kecenderungan turnover intention mereka.

Artikel jurnal ini ditulis oleh Luh Putu Sri Devi Mahayuni berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Haruskah Aku Tetap Bertahan? Studi Fenomenologi Terkait Kecenderungan Turnover Intention Pada Generasi Z” atas bimbingan dari I Putu Dharmawan Pradhana, S.H., MM selaku dosen pembimbing Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriyani, J. (2019). Strategi Coping Stres Dalam Mengatasi Problema Psikologis. *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.22373/taujih.v2i2.6527>
- [2] Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- [3] Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Gadget. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), iii–iv. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- [4] Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Memahami Generasi Z Indonesia. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(3), 245–252.
- [5] Elza Kusumawati, Diah Sofiah, & Yanto Prasetyo. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(02),

- 100–111.
- [6] Eni Mahawati, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis.
- [7] Hasdiansa, I. W., Hasibah, S., & Aswar, N. F. (2023). Pengaruh Media Sosial Terhadap Perilaku Pembelian Ramah Lingkungan Generasi Milenial Dan Generasi Z. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 12(1), 49–60. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk%0AOnline>
- [8] Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- [9] Juniari, L. E., & Diantary, N. M. Y. A. (2023). Kegiatan Ngayah Sebagai Jalan Memperkuat Rasa Persaudaraan Umat Hindu di Bali. *Jurnal Prodi Teologi Hindu STAHN Mpu Kuturan Singaraja*, 3(1), 73–81.
- [10] Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- [11] Leuwol, N. V., Gaspersz, S., Tupamahu, M. S., & Wonmaly, W. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial. *Journal on Education*, 5(2), 4292–4302. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1144>
- [12] Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- [13] Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- [14] Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- [15] Pradhana, I. P. D., Putri, N. M. P. D. S., & Arniti, N. K. (2023). “Ada Apa Dengan Gen Z?” Studi Fenomenologi Di Tengah Dilematisasi Antara Gaya Hidup dan Kearifan Lokal. *Jurnal Manajerial*, 10, 19. <https://doi.org/dx.doi.org/10.30587/manajerial.v10i03.6196>
- [16] Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- [17] SARI, S. (2019). Literasi Media Pada Generasi Milenial Di Era Digital. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(2), 30–42. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i2.943>
- [18] Sari, Y. N. I. (2021). Bahaya Overworked bagi Kesehatan, Ciri Beserta Cara Mengatasinya. Bahaya Overworked Bagi Kesehatan, Ciri Beserta Cara Mengatasinya. <https://www.sehatq.com/artikel/ciri-overworked-dan-bahaya-bagi-kesehatan>
- [19] Sasmita, N. A., Mustika, M. D., Psikologi, F., & Indonesia, U. (2019). *Jurnal Diversita*. 5(2), 105–114.
- [20] Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance

In The Company: A Review Literature.
Management Studies and
Entrepreneurship Journal, 3(6), 2022.
[http://journal.yrpiipku.com/index.php/ms
ej](http://journal.yrpiipku.com/index.php/ms
ej)

- [21] Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y.,
Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020).
Generasi Z & Revolusi Industri 4.0
Penulis. In Pena Persada Redaksi (Issue
July).
- [22] Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R.
(2021). Perubahan Perilaku Komunikasi
Generasi Milenial dan Generasi Z di Era
Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya
Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87.
[https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15
550](https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15
550)