

**FAKTOR-FAKTOR PENGUNDURAN DIRI GENERASI Z DIPERUSAHAAN
INDUSTRI : KUALITATIF**

Zahro Pona Auliyatuz Zulfa¹, Siti Mutmainah², Rara Aulia Rahmadani³, Rafi Ramdhan Fahrizhi⁴, Nathania Nabillah Andini⁵, Sabika Hilyatul Aulia⁶, Rianisa Eka Putri⁷, Nadine Salsabila⁸, Satriya Pranata⁹

¹⁻⁹ Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan,
Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
sitimutmainahgrobogan@gmail.com

Abstract

Generation Z is an increasingly large group entering the workforce, with different characteristics and expectations regarding the work environment. Workload, compensation, and relationships with supervisors can affect employee comfort and become considerations in their decisions to remain in or leave their jobs. This study aims to explain the factors influencing Generation Z employees' decisions to resign from their jobs in companies in the industrial sector. This study used a descriptive qualitative method involving eight Generation Z informants who had previously worked in industrial sector companies. The results showed that resignation decisions were influenced by workload, compensation, relationships and communication with supervisors, as well as other factors such as contract systems, coworkers, career direction, and personal considerations. High workloads under certain conditions could lead to fatigue and thoughts of resignation. A mismatch between workload, responsibilities, and compensation was also a consideration for some informants. In addition, poor communication, unclear instructions, changes in work directions, and pressure from supervisors also affected work comfort. However, resignation decisions were not always caused by work-related factors, as some informants placed greater consideration on personal plans and career direction.

Keywords: *Cost Generation Z, workload, compensation, relationship with supervisors*

Abstrak

Generasi Z adalah kelompok yang semakin banyak memasuki angkatan kerja dan mereka memiliki karakteristik dan harapan yang berbeda dalam hal lingkungan kerja. Beban kerja, kompensasi, dan hubungan dengan atasan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dan menjadi pertimbangan dalam keputusan mereka untuk bertahan atau mengundurkan diri. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka diperusahaan dalam sektor industri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang melibatkan 8 informan dari Generasi Z sebelumnya bekerja di perusahaan dalam sektor industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan pengunduran diri dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi, hubungan dan komunikasi dengan atasan, serta faktor lain seperti sistem kontrak, rekan kerja, arah karier, dan keinginan pribadi. Beban kerja yang tinggi

Article history

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

pada kondisi tertentu dapat menimbulkan kelelahan dan keinginan untuk mengundurkan diri. Ketidaksesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, dan kompensasi juga menjadi pertimbangan bagi sebagian informan. Selain itu, komunikasi yang kurang baik, arahan yang tidak jelas, perubahan instruksi, dan tekanan dari atasan turut memengaruhi kenyamanan kerja. Namun, keputusan mengundurkan diri tidak selalu disebabkan oleh faktor pekerjaan karena beberapa informan lebih mempertimbangkan rencana pribadi dan arah karier.

Kata Kunci: Generasi Z, beban kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan

1. Pendahuluan

Generasi Z diperusahaan menjadi topik yang paling relevan untuk dibahas di era modern karena dinilai sebagai individu yang individualis. Generasi Z tumbuh dan berkembang dalam konteks sosial, ekonomi, dan teknologi yang dinamis. Generasi Z merupakan generasi yang mulai memasuki dunia kerja, dalam menjalankan pekerjaannya generasi Z lebih mempertimbangkan kenyamanan dibandingkan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Perubahan-perubahan ini telah memberikan dampak signifikan pada pandangan dan pengalaman hidup Generasi Z (Zis et al., 2021).

Beban kerja cukup berat, lingkungan kerja yang kurang menguntungkan diketahui ini dapat mempengaruhi niat Generasi Z untuk berganti pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu, namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Saat ini Generasi Z banyak yang melakukan pengunduran diri biasanya disebabkan oleh beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menyebabkan para Generasi Z merasa kelelahan dan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. (Ismi Asvin, 2025)

Selain beban kerja, kompensasi juga menjadi bagian penting dalam pengalaman karyawan. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban, tanggung jawab, atau tuntutan pekerjaan, kondisi tersebut dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam mengevaluasi keberlanjutan pekerjaannya, biasanya apabila Generasi Z merasa bahwa gaji yang didapatkan tidak sesuai Generasi Z banyak yang memilih untuk resign karena dia merasa tidak sepadan.

Faktor lainnya adalah hubungan karyawan dengan atasan, khususnya dalam hal pemberian arahan dan komunikasi. Ketidaktepatan instruksi, perubahan tugas tanpa penjelasan yang memadai, kurangnya komunikasi, atau penyampaian tugas yang tidak konsisten dapat membuat karyawan mengalami kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengalaman tersebut dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan menjadi salah satu hal yang dipertimbangkan ketika mengambil keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja karyawan.

Pada karyawan Generasi Z, pengalaman terhadap beban kerja, kompensasi, serta komunikasi dengan atasan dapat berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk melihat pengalaman mereka secara langsung untuk

memahami bagaimana kondisi tersebut dirasakan dan bagaimana pengalaman tersebut berkaitan dengan keputusan untuk mengundurkan diri. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berfokus pada pengalaman karyawan Generasi Z yang telah atau sedang mempertimbangkan pengunduran diri dari perusahaan bidang industri, khususnya terkait beban kerja, kompensasi, serta arahan dan komunikasi atasan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan alasan karyawan dalam mengambil keputusan untuk mengundurkan diri.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk Mengetahui dan mendeskripsikan pengalaman karyawan Generasi Z terkait beban kerja, kesesuaian kompensasi, serta pola komunikasi dan kepemimpinan atasan yang berkaitan dengan keputusan untuk mengundurkan diri dari perusahaan bidang industri.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai pengalaman karyawan Generasi Z dalam menghadapi kondisi pekerjaan yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, serta komunikasi dan arahan dari atasan yang menjadi pertimbangan dalam keputusan untuk mengundurkan diri dari perusahaan bidang industri.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang pernah bekerja atau sedang bekerja di perusahaan bidang industri dan memiliki pengalaman mempertimbangkan atau mengambil keputusan untuk mengundurkan diri. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interview). Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang telah disiapkan, tetapi tetap memberikan kesempatan kepada informan untuk menceritakan pengalaman mereka secara bebas dan mendalam. Pertanyaan wawancara berfokus pada tiga aspek utama, yaitu pengalaman menghadapi beban kerja, persepsi terhadap kesesuaian gaji atau kompensasi dengan pekerjaan yang dilakukan, serta pengalaman terkait komunikasi, arahan, dan kepemimpinan atasan. Wawancara juga menggali proses dan pertimbangan informan hingga mengambil keputusan untuk mengundurkan diri. Adapun pertanyaannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengalaman Anda selama bekerja di perusahaan ini, mulai dari awal masuk hingga saat ini, dan apa saja hal yang membuat Anda merasa nyaman maupun tidak nyaman selama bekerja?
2. Bagaimana menurut Anda kondisi dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, terutama mengenai jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, serta kesesuaian pekerjaan dengan tanggung jawab Anda?
3. Apakah beban kerja yang Anda alami pernah membuat Anda merasa lelah, tertekan, atau berpikir untuk mengundurkan diri? Jika pernah, bagaimana pengalaman yang Anda alami?
4. Bagaimana pendapat Anda mengenai gaji dan kompensasi yang diterima jika dibandingkan dengan beban pekerjaan, tanggung jawab, serta waktu yang Anda berikan kepada perusahaan?
5. Apakah gaji atau kompensasi yang Anda terima pernah menjadi salah satu alasan Anda mempertimbangkan untuk mengundurkan diri? Jika iya, apa yang membuat hal tersebut memengaruhi keinginan Anda untuk resign?

6. Bagaimana pengalaman Anda dalam berkomunikasi dan bekerja dengan atasan, terutama dalam hal pemberian tugas, pemberian arahan, penyampaian kritik, serta respons atasan ketika Anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan?
7. Apakah Anda pernah mengalami kesulitan dalam bekerja karena tugas atau arahan yang diberikan oleh atasan kurang jelas? Jika pernah, bagaimana kondisi tersebut memengaruhi pekerjaan dan perasaan Anda sebagai karyawan?
8. Apakah sikap, perlakuan, atau cara komunikasi atasan pernah membuat Anda merasa tidak nyaman atau mempertimbangkan untuk mengundurkan diri? Jika iya, dapatkah Anda menceritakan pengalaman tersebut?
9. Selain beban kerja, gaji atau kompensasi, dan hubungan dengan atasan, apakah terdapat faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, jam kerja, atau kesempatan berkembang yang memengaruhi keinginan Anda untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri?
10. Jika Anda pernah mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, apa alasan atau pengalaman yang paling kuat mendorong munculnya keinginan tersebut, dan bagaimana proses Anda sampai akhirnya memutuskan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan?
11. Menurut pengalaman Anda sebagai karyawan Generasi Z, apa saja perubahan yang sebaiknya dilakukan perusahaan agar karyawan merasa lebih dihargai, nyaman dalam bekerja, dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan?

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri. Peneliti berperan dalam menentukan informan, melakukan wawancara, mengamati informasi yang diberikan, mencatat data, serta melakukan analisis terhadap hasil wawancara. Peneliti menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur sebagai instrumen pendukung agar proses pengumpulan data tetap sesuai dengan fokus penelitian.

Data hasil wawancara dianalisis secara kualitatif melalui beberapa tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, hasil wawancara ditranskripsikan kemudian dipilih dan dikelompokkan berdasarkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif dan pengelompokan tema. Informasi yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, serta komunikasi dan arahan atasan dikelompokkan untuk melihat pola pengalaman yang muncul dari para informan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan tema dan pola yang ditemukan dari hasil wawancara.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

a. Beban Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, beban kerja yang dirasakan oleh responden memiliki kondisi yang berbeda-beda. Responden 1 dan Responden 3 menilai beban kerja masih cukup wajar dan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, meskipun pada kondisi tertentu pekerjaan meningkat dan harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Responden 2 menyatakan bahwa beban kerjanya cukup banyak dan dinamis karena harus menangani strategi, koordinasi, pemantauan, serta hasil pekerjaan. Responden 4 juga menyatakan bahwa beban kerja sesuai dengan posisi, tetapi meningkat ketika kondisi klinik ramai. Sementara itu, Responden 5 dan Responden 7 menyampaikan bahwa beban kerja bergantung pada kondisi pekerjaan, terutama ketika sedang ramai sehingga pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Responden 6 mengalami beban kerja yang melebihi job description dan dituntut untuk

menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa kesalahan. Responden 8 juga merasakan bahwa pada kondisi tertentu porsi pekerjaan tidak sebanding dengan gaji yang diterima.

Beban kerja juga berkaitan dengan munculnya kelelahan dan keinginan untuk mengundurkan diri pada beberapa responden. Responden 1, 2, dan 3 pernah mengalami kelelahan akibat pekerjaan, tetapi beban kerja bukan menjadi alasan utama mereka untuk resign. Berbeda dengan Responden 6 yang menyatakan bahwa beban kerja yang melebihi kemampuan dapat mengganggu waktu istirahat dan secara langsung memunculkan keinginan untuk resign. Responden 7 juga pernah berpikir untuk berhenti ketika pekerjaan sedang banyak dan waktu kerja menjadi panjang, tetapi keinginan tersebut berkurang ketika kondisi pekerjaan kembali normal. Responden 8 pernah merasa tertekan akibat beban kerja, tetapi faktor tersebut belum sampai menjadi alasan utama untuk mengundurkan diri.

b. Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kompensasi, sebagian responden menilai bahwa gaji yang diterima sudah cukup sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Responden 1 dan Responden 2 menyatakan bahwa gaji masih sesuai dengan pekerjaan, sedangkan Responden 3 menilai bahwa kompensasi seharusnya mengikuti perkembangan tanggung jawab dan scope pekerjaan. Responden 4 juga menyatakan bahwa gaji dan pekerjaan cukup seimbang. Pada responden tersebut, kompensasi bukan menjadi alasan utama untuk mengundurkan diri.

Namun, terdapat responden yang merasakan adanya ketidaksesuaian antara kompensasi dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan. Responden 5 merasa bahwa gaji sebagai mandor kurang sesuai karena memiliki tanggung jawab lebih besar tetapi menerima gaji yang sama dengan karyawan produksi biasa. Responden 6 menyatakan bahwa gaji pokok dan beberapa bentuk kompensasi seperti uang lembur, THR, uang cuti, dan tunjangan makan telah sesuai dengan perjanjian kerja, tetapi masih terdapat beberapa departemen yang tidak memperoleh insentif. Responden 7 mempertimbangkan kesesuaian antara gaji dan tenaga yang dikeluarkan ketika pekerjaan sedang banyak. Sementara itu, Responden 8 menyatakan bahwa kompensasi menjadi salah satu pertimbangan untuk resign karena beban kerja terkadang tidak sebanding dengan gaji dan tidak adanya uang lembur.

c. Arahan, Komunikasi, dan Hubungan dengan Atasan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan dan komunikasi dengan atasan juga menjadi salah satu pengalaman yang berbeda pada setiap responden. Responden 1 dan Responden 3 merasa kurang nyaman karena terdapat perbedaan sikap atasan ketika berada di depan dan di belakang karyawan. Keduanya juga pernah mengalami arahan yang kurang jelas sehingga harus bertanya kembali kepada atasan atau teman kerja. Sebaliknya, Responden 2 memiliki hubungan yang cukup baik dengan atasan dan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat serta ide. Responden 4 juga menyatakan bahwa komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik, mendapatkan arahan dan masukan, serta tidak merasakan adanya perlakuan pilih kasih.

Permasalahan dengan atasan lebih terlihat pada Responden 5, 6, 7, dan 8. Responden 5 mengalami tekanan dari atasan terkait tuntutan kinerja dan terkadang mendapat bentakan. Responden 6 mengalami arahan yang kurang jelas sehingga harus bertanya berulang kali, terutama ketika kondisi pekerjaan sedang banyak. Responden 7 juga pernah mengalami arahan yang kurang jelas atau berubah sehingga merasa bingung dan takut melakukan kesalahan. Sementara itu, Responden 8 mengalami miskomunikasi dan perubahan arahan dari atasan yang membuatnya harus menyesuaikan kembali pekerjaannya.

Pada beberapa responden, hubungan dengan atasan bahkan berkaitan langsung dengan pertimbangan untuk resign. Responden 1 dan Responden 3 menyatakan bahwa sikap atasan yang berbeda antara di depan dan di belakang membuat mereka kehilangan kepercayaan dan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Responden 5 juga menyatakan bahwa kejadian dibentak di depan banyak orang yang hampir terjadi setiap hari menjadi salah satu alasan untuk resign. Sementara itu, Responden 6 menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan menjadi semakin berat ketika arahan dan bantuan dari atasan kurang.

d. Faktor Lain yang Memengaruhi Pengunduran Diri

Selain beban kerja, kompensasi, dan hubungan dengan atasan, hasil wawancara menunjukkan adanya faktor lain yang turut memengaruhi keputusan responden untuk mengundurkan diri. Responden 1 dan Responden 3 menyebutkan sistem kontrak serta banyaknya rekan kerja yang mengundurkan diri sebagai faktor yang memengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja. Responden 2 lebih mempertimbangkan arah karier, keinginan untuk kembali ke kota asal, menjalankan bisnis, serta mengembangkan pekerjaan di bidang desain interior. Responden 4 mempertimbangkan jam kerja, karakter customer, dan lingkungan kerja. Responden 5 menyebutkan adanya perkataan dari rekan kerja yang terkadang menyakitkan, sedangkan Responden 7 masih mempertimbangkan lingkungan kerja, hubungan dengan teman kerja, jam kerja, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang.

Secara keseluruhan, alasan pengunduran diri responden tidak hanya disebabkan oleh satu faktor. Pada beberapa responden, keputusan untuk resign muncul karena adanya beberapa kondisi yang terjadi secara bersamaan. Responden 7, misalnya, menyatakan bahwa keinginan untuk resign muncul ketika pekerjaan sedang banyak, kelelahan meningkat, terdapat masalah dengan atasan, dan gaji dirasakan belum sesuai. Responden 8 juga mempertimbangkan ketidaksesuaian antara porsi pekerjaan dan gaji, tidak adanya bonus lembur, serta miskomunikasi dengan atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman pengunduran diri responden dipengaruhi oleh kombinasi berbagai kondisi selama bekerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara pada soal pertama, pengalaman kerja yang dirasakan oleh delapan responden menunjukkan adanya perbedaan tingkat kenyamanan selama bekerja. Beberapa responden seperti Responden 2 dan Responden 4 lebih banyak merasakan pengalaman positif, terutama karena adanya kesempatan memperoleh pengalaman baru, mengembangkan kemampuan, serta memiliki lingkungan kerja yang cukup mendukung. Sementara itu, Responden 1, 3, 5, 6, 7, dan Responden 8 menyampaikan beberapa kondisi yang membuat mereka merasa kurang nyaman, seperti lingkungan kerja, proses adaptasi, beban pekerjaan, ketidaksesuaian job description, hingga kompensasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman bekerja pada karyawan Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana karyawan merasakan lingkungan dan kondisi kerja secara keseluruhan. Adanya pengalaman positif dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap bertahan, sedangkan pengalaman negatif yang terjadi secara berulang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini terlihat pada Responden 8 yang tetap mempertimbangkan untuk bertahan karena lokasi kerja dekat dan terdapat bonus proyek, meskipun mengalami ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kompensasi.

Pada soal kedua, seluruh responden menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkat pada kondisi tertentu. Responden 1 dan 3 masih menganggap beban kerja cukup wajar, sedangkan Responden 2 menghadapi pekerjaan yang dinamis dengan berbagai tanggung jawab. Responden 5, 6 dan Responden 8 menunjukkan persoalan yang lebih jelas berkaitan dengan

beban kerja, tanggung jawab yang besar, ketidaksesuaian job description, maupun ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kompensasi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak secara otomatis menyebabkan karyawan ingin mengundurkan diri. Pengaruhnya bergantung pada bagaimana beban tersebut dirasakan oleh karyawan dan apakah beban kerja masih dianggap sesuai dengan tanggung jawab serta kemampuan yang dimiliki. Responden 1 dan Responden 3 masih dapat menerima peningkatan pekerjaan selama masih dianggap wajar, sedangkan Responden 6 merasa beban pekerjaan telah melebihi job description. Dengan demikian, ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan atau tanggung jawab pekerjaan menjadi bagian yang lebih penting dalam munculnya ketidakpuasan dibandingkan sekadar banyaknya pekerjaan.

Hasil pada soal ketiga menunjukkan bahwa kelelahan akibat pekerjaan dialami oleh beberapa responden, tetapi tidak selalu berakhir pada keputusan untuk resign. Responden 1, 2, dan Responden 3 merasa lelah ketika pekerjaan meningkat, tetapi tidak menjadikan beban kerja sebagai alasan utama pengunduran diri. Sebaliknya, Responden 5, 6, dan 7 menunjukkan bahwa tekanan atau kelelahan kerja dapat memunculkan keinginan untuk berhenti. Responden 6 bahkan menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu waktu istirahat dan memunculkan pikiran untuk resign. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya keinginan resign, tetapi bukan satu-satunya faktor. Pada Responden 7 misalnya, keinginan berhenti dapat muncul ketika pekerjaan sedang banyak dan melelahkan, tetapi berkurang ketika kondisi pekerjaan kembali normal. Hal tersebut menunjukkan bahwa keinginan resign dapat bersifat situasional dan dipengaruhi oleh apakah tekanan yang dirasakan dianggap sementara atau terus berulang.

Pada soal keempat, terdapat perbedaan persepsi mengenai kesesuaian kompensasi. Responden 1, 3, dan 4 menilai kompensasi yang diterima masih sesuai dengan pekerjaan. Sementara itu, Responden 5, 7, dan 8 menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab atau beban pekerjaan dengan kompensasi. Responden 5 secara khusus menyampaikan bahwa tanggung jawab sebagai mandor lebih besar, tetapi gaji yang diterima sama dengan pekerja produksi. Responden 8 juga merasa pekerjaan yang dilakukan terkadang tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa bukan hanya jumlah gaji yang menjadi perhatian karyawan, tetapi juga kesesuaian antara kompensasi dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan. Ketika karyawan merasa tanggung jawab meningkat tetapi kompensasi tidak mengalami penyesuaian, kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa tidak dihargai. Hal tersebut terlihat pada Responden 5 yang menjadikan ketidaksesuaian tanggung jawab dan gaji sebagai salah satu alasan mempertimbangkan pengunduran diri.

Pada soal kelima, Responden 1, 2, 3, dan 4 tidak menjadikan kompensasi sebagai alasan utama untuk mengundurkan diri. Sebaliknya, 5, 6, 7, dan 8 menunjukkan bahwa kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang memunculkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Responden 6 menjelaskan bahwa ketika lembur dibatasi dan pendapatan tambahan berkurang dalam waktu yang cukup lama, kondisi tersebut dapat mendorong karyawan mencari pekerjaan dengan pendapatan yang lebih tinggi. Temuan ini memperlihatkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap keputusan resign berbeda pada setiap responden. Bagi sebagian responden, gaji bukan persoalan utama karena terdapat faktor lain yang lebih dominan. Namun, bagi responden yang merasa terdapat ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dan pendapatan, kompensasi menjadi salah satu pertimbangan penting. Dengan demikian, kompensasi dalam penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai salah satu faktor yang saling berhubungan dengan faktor lainnya, bukan sebagai satu-satunya penyebab pengunduran diri.

Pada soal keenam, ditemukan perbedaan pengalaman yang cukup jelas. Responden 2, 4, dan 7 menggambarkan hubungan dengan atasan secara relatif baik. Mereka memperoleh arahan, dapat menyampaikan pendapat, dan mendapatkan ruang untuk berkomunikasi. Sebaliknya, Responden 1, 3, 5, 6, dan 8 mengalami permasalahan tertentu dalam hubungan dengan atasan, seperti sikap yang membuat tidak percaya, tekanan, bentakan, komunikasi yang kurang baik, atau perubahan arahan pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan dengan atasan menjadi salah satu aspek penting dalam pengalaman kerja responden. Atasan tidak hanya berperan dalam memberikan tugas, tetapi juga dalam memberikan arahan, menerima masukan, serta memberikan respons terhadap permasalahan yang dialami karyawan. Komunikasi yang kurang baik dapat meningkatkan ketidaknyamanan, terutama ketika terjadi bersamaan dengan beban kerja yang tinggi. Pada Responden 1 dan 3, hubungan dengan atasan bahkan menjadi bagian dari alasan yang memperkuat keinginan untuk mengundurkan diri.

Pada soal ketujuh, sebagian besar responden pernah mengalami kondisi ketika tugas atau arahan kurang jelas. Responden 1 dan 3 harus bertanya kembali ketika mengalami kebingungan. Responden 2 terkadang perlu memastikan kembali prioritas pekerjaan karena kebutuhan dapat berubah. Responden 4 mengalami kondisi ketika instruksi menjadi lebih singkat saat klinik ramai. Responden 6, 7 dan 8 juga mengalami kebingungan akibat arahan yang kurang jelas atau berubah-ubah. Penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan tugas menjadi bagian penting dalam kenyamanan bekerja. Ketika karyawan tidak memperoleh arahan yang jelas, pekerjaan dapat menjadi lebih lama, menimbulkan kebingungan, dan meningkatkan kekhawatiran melakukan kesalahan. Meskipun demikian, tidak semua responden langsung menjadikan masalah tersebut sebagai alasan resign. Artinya, ketidakjelasan tugas lebih terlihat sebagai faktor yang dapat meningkatkan tekanan atau ketidaknyamanan kerja, terutama apabila terjadi berulang dan disertai faktor lain. (Zaman, 2024)

Pada soal kedelapan, Responden 1 dan 3 menyampaikan bahwa sikap atasan yang berbeda antara di depan dan di belakang karyawan membuat mereka kehilangan kepercayaan. Responden 5 mengalami bentakan di depan umum dan menyatakan bahwa kejadian tersebut hampir terjadi setiap hari. Responden 6 mengalami komunikasi yang kurang baik ketika beban kerja dan permasalahan sedang meningkat, sedangkan Responden 8 merasa tidak nyaman ketika atasan memberikan respons marah terhadap kesalahan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku dan cara komunikasi atasan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sikap atasan yang dianggap kurang menghargai atau komunikasi yang dilakukan dengan cara yang membuat karyawan tidak nyaman dapat memperburuk pengalaman kerja. Pada beberapa responden, persoalan dengan atasan tidak berdiri sendiri, tetapi muncul bersama beban kerja, ketidakjelasan arahan, dan persoalan lingkungan kerja. Oleh karena itu, hubungan dengan atasan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai faktor yang memperkuat keinginan resign ketika terjadi bersama faktor lainnya.

Pada soal kesembilan, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh yang berbeda pada setiap responden. Responden 1 dan 3 merasa banyaknya teman kerja yang mengundurkan diri membuat mereka merasa kehilangan teman atau merasa sendirian dalam bekerja. Responden 5 juga mengalami perkataan dari rekan kerja yang dirasakan menyakitkan. Sebaliknya, Responden 2 lebih menekankan faktor pribadi berupa arah karier dan keinginan kembali ke kota asal. Responden 4 mempertimbangkan customer, lingkungan, dan jam kerja, sedangkan Responden 7 mempertimbangkan lingkungan, rekan kerja, jam kerja, serta kesempatan berkembang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan tidak hanya berasal dari faktor organisasi. Faktor personal dan lingkungan sosial juga dapat berperan. Responden 2 menjadi contoh bahwa seseorang dapat mengundurkan diri meskipun pengalaman kerja dan hubungan

dengan perusahaan relatif baik karena memiliki arah karier dan tujuan pribadi yang berbeda. Sebaliknya, Responden 8 masih mempertimbangkan untuk bertahan karena lokasi kerja dekat dengan tempat tinggal dan terdapat bonus proyek.

Pada soal kesepuluh, jawaban responden menunjukkan bahwa alasan pengunduran diri bersifat beragam dan tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor saja. Responden 1 dan 3 menyebut sistem kontrak dan atasan sebagai faktor yang kuat, kemudian diperkuat oleh banyaknya teman kerja yang mengundurkan diri. Responden 2 memiliki alasan yang berbeda, yaitu keinginan kembali ke kota asal dan mengembangkan karier atau bisnis. Responden 4 lebih banyak mempertimbangkan kelelahan, masalah pribadi, dan customer yang sulit. Sementara itu, Responden 6 menekankan beban kerja yang berlebihan dan kurangnya arahan atau dukungan. Responden 7 menyatakan bahwa keinginan resign dapat muncul ketika beberapa masalah terjadi secara bersamaan, seperti beban kerja, kelelahan, atasan, dan gaji. Responden 8 menyebut ketidaksesuaian beban kerja dengan kompensasi serta miskomunikasi dengan atasan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengunduran diri Generasi Z dalam penelitian ini merupakan fenomena yang bersifat multifaktor. Faktor pekerjaan, kompensasi, atasan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta faktor pribadi dapat muncul secara bersamaan. Pada beberapa responden, satu faktor menjadi lebih menonjol, sedangkan pada responden lainnya keputusan untuk resign terbentuk dari kombinasi beberapa kondisi.

Pada soal kesebelas, seluruh responden memberikan masukan yang pada dasarnya berkaitan dengan peningkatan kondisi kerja. Responden 1 dan 3 mengharapkan transparansi kontrak, komunikasi atasan yang lebih baik, dan penyelesaian masalah secara langsung. Responden 2 mengharapkan kejelasan job description, KPI, prioritas kerja, kompensasi, dan career path. Responden 4 mengharapkan kesesuaian antara pekerjaan dan kompensasi serta adanya apresiasi. Responden 5 menekankan pentingnya work-life balance dan perbedaan kompensasi sesuai tanggung jawab. Responden 6 mengharapkan pembagian beban kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, respons terhadap keluhan, serta arahan yang jelas. Responden 7 mengharapkan pembagian pekerjaan yang lebih sesuai, komunikasi terbuka, kompensasi yang menyesuaikan tanggung jawab, dan apresiasi. Responden 8 mengharapkan komunikasi dengan atasan diperbaiki serta adanya kompensasi lembur ketika pekerjaan melebihi jam kerja. Masukan tersebut memperkuat hasil dari pertanyaan sebelumnya bahwa persoalan yang dirasakan responden tidak hanya berkaitan dengan keinginan memperoleh gaji lebih tinggi. Responden juga membutuhkan kejelasan pekerjaan, komunikasi yang baik, pembagian beban kerja yang sesuai, penghargaan terhadap tanggung jawab, lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman karyawan Generasi Z dalam bekerja dipengaruhi oleh kombinasi aspek pekerjaan dan aspek hubungan di dalam organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengalaman kerja karyawan Generasi Z menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, serta komunikasi dan hubungan dengan atasan menjadi aspek yang memengaruhi kenyamanan dan pertimbangan untuk mengundurkan diri. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan keinginan resign, sedangkan ketidaksesuaian kompensasi dengan beban dan tanggung jawab dapat menjadi pertimbangan untuk mencari pekerjaan lain. Komunikasi dan hubungan dengan atasan juga berperan dalam pengalaman kerja karyawan. Arahan yang kurang jelas, perubahan tugas, serta komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan kebingungan dan ketidaknyamanan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut tidak selalu menjadi alasan utama resign bagi seluruh responden.

Secara keseluruhan, keputusan pengunduran diri karyawan Generasi Z bersifat multifaktoral, karena selain kondisi pekerjaan, terdapat faktor lain seperti sistem kontrak, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, arah karier, dan alasan pribadi. Oleh karena itu, kejelasan pekerjaan, pembagian beban kerja yang sesuai, kompensasi yang seimbang, serta komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ismi Asvin, L. Z. (2025). 4359-Article Text-9797-3-10-20250105. <https://search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210US91215G0&p=https>
- Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1).
- 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.v5i1.15550>