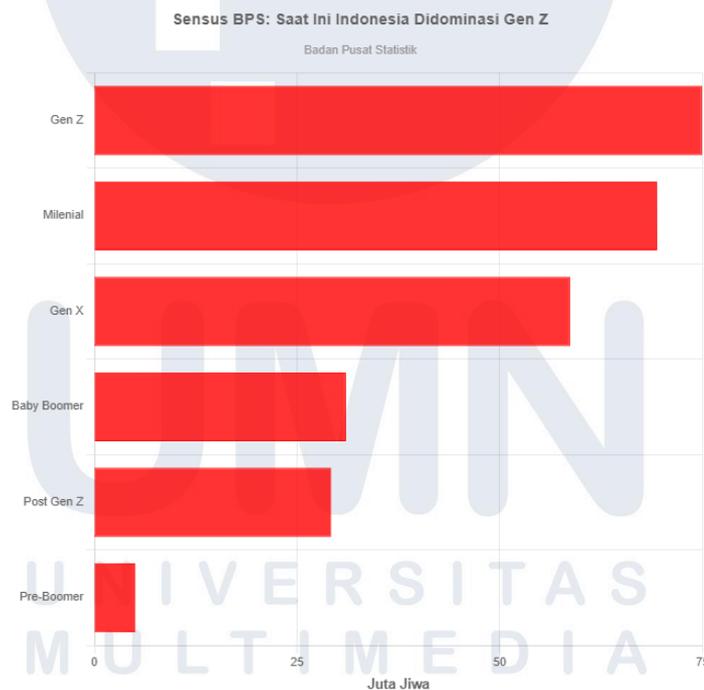


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini dunia kerja diisi oleh berbagai generasi. Generasi Z merupakan generasi termuda saat ini. Masuknya generasi Z ke dalam angkatan kerja menjadi perhatian utama, karena setiap generasi memiliki nilai, kepercayaan, dan karakteristik unik yang mempengaruhi motivasi, persepsi, emosi, dan pengambilan keputusan (Kirchmayer & Fratrioova, 2018). Pengaruh generasi Z dalam dunia kerja diperkirakan akan terus meningkat, dan sekitar 2020, terdapat 36% dari angkatan kerja diperkirakan akan diisi oleh Generasi Z (Gayle, 2019).



Gambar 1.1 Prediksi Pertumbuhan Penduduk Berdasarkan Generasi  
Sumber: Goodstats 2020

Berdasarkan hasil kajian Sensus Penduduk tahun 2020, hal tersebut bersumber dari informasi yang dipaparkan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 tentang susunan demografi Indonesia. Generasi Z, yang mencakup mereka

yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, berjumlah 27,94% dari total populasi, atau 74,93 juta orang. Generasi ini sebagian besar masih terjebak di tengah-tengah, mengalami kemunduran ke keadaan primitif. Popularitas Generasi Z memunculkan harapan akan perubahan dan kemajuan di masa depan. (Goodstats, 2023).



Gambar 1.2 Pekerja Tetap Berdasarkan Generasi  
Sumber; Lokadata 2022

Dari 12 juta anggota generasi Z yang kini bekerja, 57% telah menempati posisi tetap, menurut Lokadata (2022). Ini mengartikan generasi Z telah mengembangkan *skill* yang memadai untuk berlomba di pasar kerja dengan generasi karyawan sebelumnya. Meskipun demikian, loyalitas generasi Z terhadap perusahaan masih rendah. Hal ini utamanya disebabkan oleh perbedaan sifat diantara Generasi Z dan generasi sebelumnya.

Menurut Nasa et al. (2022) Generasi Z memiliki beberapa ciri khas yang unik. Generasi ini tumbuh dengan akses internet sejak usia dini, yang mempengaruhi gaya komunikasi mereka menjadi lebih individual, online, dan singkat. Mereka terbiasa dengan informasi yang cepat dan mudah diakses, sehingga memiliki kecenderungan untuk tidak sabar, mudah memberontak, dan mengharapkan hasil yang instan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa generasi yang lebih muda sering mengalami kesulitan dalam mencapai kepuasan kerja, dan faktor ini sering menjadi prediktor niat akan *turnover intention*.

Utami & Siswanto (2021) dalam penelitiannya menyajikan informasi dimana Generasi-Z menjadi generasi yang mendominasi, tercatat sekitar 75.49 juta jiwa atau sekitar 27.94% menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020. Proyeksi ke depan menunjukkan bahwa dominasi ini akan terus bertahan dalam waktu yang lama. Penelitian oleh Miller (2019), terhadap 632 karyawan dengan rentang usia antara 18-38Z, menunjukkan karyawan Generasi Z cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka yang akan berencana untuk pindah pekerjaan. Temuan lain oleh Miller (2019) mengungkapkan bahwa 61% dari 1.844 karyawan Generasi Z (kelahiran 1995-1999) berencana untuk melakukan perpindahan dan meninggalkan tempat kerja mereka saat ini. Sidorcuka dan Chesnovicka (2017) menemukan bahwa 42% karyawan Generasi Z di negara Latvia memiliki rata-rata ketahanan selama 1 tahun.

Salah satu generasi yang sesuai dengan definisi penduduk usia produktif di Indonesia adalah Generasi Z. Karena mereka dibesarkan di era teknologi yang maju pesat yang menjadi landasan revolusi 4.0, maka Generasi Z dan Y memiliki banyak kesamaan. Ciri-ciri kedua generasi ini dapat memberikan peluang untuk memanfaatkan keunggulan demografis Indonesia. (Bayti, Tety Nur; Ariani, 2020). Menurut proyeksi Deloitte, lebih dari 20% tenaga kerja

suatu organisasi akan terdiri dari pekerja Gen Z dalam empat tahun ke depan. Namun, karena dunia usaha lebih tertarik untuk fokus pada Generasi Y atau generasi milenial, saat ini hanya ada sedikit reaksi terhadap perbincangan mengenai Gen Z dan tempat kerjanya. Forbes (2018) menemukan bahwa 77% pekerja milenial melaporkan bahwa mereka merasa stres dalam pekerjaan karena beberapa faktor seperti jam kerja yang panjang, tenggat waktu yang ketat, dan persaingan yang ketat. Meski begitu, anggota Generasi Z masih sangat berdedikasi pada pekerjaan mereka dan siap melakukan upaya tambahan untuk membantu kesuksesan perusahaan. (Sakitri, 2021).

Tantangan Generasi Z terkait keinginan untuk beralih pekerjaan juga terjadi di Indonesia. Hal tersebut dilihat melalui *turnover* karyawan Indonesia yang mencapai sekitar 10% setelah Generasi Z berpartisipasi (Deloitte, 2019). Generasi Z menunjukkan intensi *turnover* yang signifikan, sesuai dengan pandangan Roseman (1981) yang menyebutkan bahwa tingkat *turnover* dianggap tinggi ketika intensi *turnover* melampaui angka 10%. Data ini menyoroti keberlanjutan permasalahan intensi *turnover* pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

Perusahaan juga harus memperhatikan masalah terkait mutasi karyawan antar perusahaan atau pelamaran ke pesaing. Program pengembangan atau pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi pemicu perpindahan tempat kerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik setelah memperoleh tambahan keterampilan (Priyono & Tampubolon, 2023). Penting bagi perusahaan untuk bersikap responsif terhadap kebutuhan karyawan yang semakin berkualifikasi tinggi dengan memberikan tunjangan yang memadai, sehingga karyawan tidak tergoda untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Tingkat *turnover intention* yang tinggi tidak hanya membawa perubahan dalam struktur karyawan perusahaan, tetapi juga meningkatkan besarnya biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Sebaliknya, *turnover intention* yang rendah

dapat mengurangi rotasi karyawan dan menghemat biaya (Halim & Antolis, 2021).

Salah satu pemicu *turnover* pada Generasi Z adalah ketidakpuasan kerja, yang mencerminkan kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaan. *Job Satisfaction* merupakan evaluasi individu terhadap pekerjaannya yang dapat menciptakan perasaan senang atau tidak menyenangkan (Rini et al., 2020). Sikap karyawan terhadap pekerjaan, kondisi kerja, dan interaksi dengan rekan kerja dan atasan mempengaruhi tingkat kepuasan.

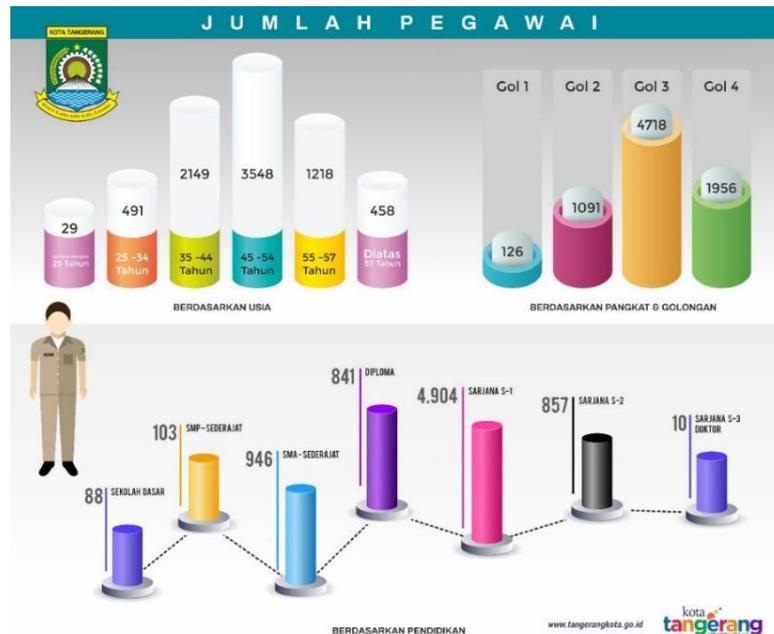
Studi sebelumnya menunjukkan bahwa generasi yang lebih muda cenderung kesulitan mencapai *job satisfaction*, dan faktor ini seringkali menjadi prediktor intensi *turnover*. Twenge (2010) menemukan bahwa tingkat *Job Satisfaction* generasi *baby boomers* lebih baik dibandingkan generasi lainnya. Termasuk generasi X yang juga memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang lebih tinggi daripada generasi setelahnya. Generasi Z, yang mengalami masa kanak-kanak dan remaja selama krisis ekonomi, cenderung mencari pengembangan pribadi yang berkelanjutan dari atasan. Ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini dapat memicu niat Generasi Z untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Temuan survei Miller (2019) pada karyawan Generasi Z dan Y berusia 18-38 tahun menunjukkan ciri-ciri yang dapat memicu ketidakpuasan kerja dan motivasi untuk mencari pekerjaan baru.

Menurut Jabeen dkk. (2018), ada banyak aspek pekerjaan karyawan yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini mencakup gaji mereka, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang untuk kemajuan profesional. Anggota staf yang senang datang bekerja mempunyai lebih banyak investasi dalam pekerjaannya, lebih kecil kemungkinannya untuk dinyatakan sakit, dan lebih besar kemungkinannya untuk tetap bekerja di organisasi. Sebagai akibat dari ketidakpuasan yang meluas di kalangan karyawan, permasalahan kebahagiaan kerja memerlukan perhatian segera. Pendapatan yang rendah, beban kerja yang berat, peluang yang kecil untuk

berkembang, serta manajemen dan rekan kerja yang tidak suportif merupakan faktor-faktor yang mungkin menyebabkan ketidakpuasan terhadap karier seseorang. (Alam & Asim, 2019).

Karyawan dapat mengundurkan diri karena dua alasan: (1) atas kemauannya sendiri dan (2) atas kemauannya sendiri. Menurut Marc (2021), Ketika seorang karyawan secara aktif mencari posisi baru dengan tujuan meninggalkan perusahaan, hal ini disebut dengan turnover sukarela. Karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan jenis turnover ini. Dalam beberapa situasi, perpindahan secara sukarela mungkin dianggap “dapat dihindari”. (Riskita, 2022). Banyak orang memutuskan untuk berhenti dari profesinya atas kemauannya sendiri karena alasan-alasan seperti tidak memenuhi harapan, mempunyai masalah dengan atasan dan rekan kerja, merasa tidak aman dalam pekerjaan, dan, khususnya perempuan, ingin fokus pada pendidikan dan keluarga. Tawaran pekerjaan alternatif, terutama dari pekerja terampil, peluang karir yang lebih besar, dan pengalaman kerja yang lebih banyak merupakan faktor umum lainnya.

Jabeen dkk. (2018) meninjau literatur tentang topik keseimbangan kehidupan kerja dan bagaimana hal itu memengaruhi kebahagiaan dan tingkat retensi karyawan. Sadarilah bahwa terdapat hubungan diam-diam antara kualitas hidup di tempat kerja dan niat untuk keluar dari perusahaan, bahwa kualitas hidup di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja, dan bahwa kualitas hidup di tempat kerja menurunkan niat untuk berhenti. Selain itu, Kualitas Kehidupan Kerja juga memiliki dampak negatif yang tidak kentara terhadap niat berpindah.



Gambar 1.3 Karyawan Kota Tangerang  
 Sumber; Sistem Informasi Statistik Kota Tangerang 2021

Data sebelumnya menunjukkan bahwa pendapatan merupakan permasalahan yang perlu diperbaiki, khususnya di Tangerang. Sejumlah faktor, termasuk kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja, mempengaruhi turnover. Saat ini, mayoritas pekerja di Kota Tangerang didominasi oleh generasi muda; Namun Gen Z sudah mulai berpengaruh pada angkatan kerja di Kota Tangerang, dan hal ini akan semakin besar.

Jurnal (Dede Solihin dan Ayu Kusuma Wardani, 2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Tidak Langsung PT Mitsuba Indonesia di Tangerang” memberikan wawasan berharga mengenai topik turnover karyawan di Indonesia. Menurut penelitian ini, karyawan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi ketika beban kerja mereka berat dan banyak tekanan untuk melakukan sesuatu dengan cepat. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami kelelahan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan mereka mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi. Pekerja

divisi tidak langsung PT Mitsuba Indonesia di Tangerang lebih cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya karena beban kerja yang berat dan seringnya perselisihan di tempat kerja. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dan konflik kerja yang berlarut-larut dapat menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan perlu mengembangkan strategi *Job satisfaction dan Quality of work life* untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan menyelesaikan konflik kerja dengan cepat dan efektif guna mempertahankan karyawan yang produktif dan loyal.

Menurut jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan divisi keperawatan eka hospital di BSD (Bumi serpong Damai)” Penelitian ini menemukan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan memadai berperan signifikan dalam mengurangi turnover intention. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih kecil kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa baik pemberian kompensasi yang memadai maupun komitmen organisasional yang kuat secara signifikan mengurangi niat turnover di kalangan karyawan divisi keperawatan Eka Hospital BSD. Manajemen rumah sakit perlu memastikan bahwa struktur kompensasi kompetitif dan adil untuk mempertahankan karyawan. Ini termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk penghargaan lainnya. Untuk meningkatkan komitmen organisasional, rumah sakit dapat fokus pada pengembangan karir, peningkatan komunikasi internal, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau *quality of work life*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan pemberian kompensasi dan penguatan komitmen organisasional adalah strategi efektif untuk mengurangi turnover intention di antara karyawan divisi keperawatan.

Penelitian ini akan fokus pada generasi Z dan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini di Kota Tangerang dengan menganalisis

dampak kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap keinginan tersebut. Oleh karena itu, kami ingin meninjau penelitian yang menindaklanjuti penelitian sebelumnya dengan melihat penelitian yang memantau kepuasan kerja dan niat berhenti pada pekerja Gen Z di Kota Tangerang.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan sebelumnya maka peneliti dalam hal ini merumuskan beberapa rumusan masalah:

1. Apakah *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *Job satisfaction* pada gengerasi Z pada Karyawan Generasi Z di Tangerang?
2. Apakah *Quality of work life* berpengaruh negative terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Tangerang?
3. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh negative terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Tangerang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk melakukan analisa dan pengujian terkait pengaruh positif antara variable *Quality of work life* terhadap variable *Job satisfaction* pada generasi Z yang bekerja di wilayah Tangerang
2. Untuk melakukan Analisa dan pengujian terkait pengaruh negative antara variable *Quality of work life* terhadap variable *Turnover intention* pada generasi Z yang bekerja di wilayah Tangerang.
3. Untuk melakukan Analisa dan pengujian terkait pengaruh negative antara variable *Job satisfaction* terhadap *Turover intention* pada gengerasi Z yang bekerja di wilayah Tangerang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan wawasan kepada perusahaan-perusahaan di Tangerang untuk mengatasi atau

mengurangi masalah pergantian karyawan, terutama di kalangan generasi Z

2. Menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait bagaimana peningkatan *quality of work life* dan *job satisfaction* karyawan terkhususnya pada Generasi Z di Kota Tangerang

### **1.5 Manfaat Teoritis**

Pekerja Generasi Z di sektor industri Tangerang menjadi fokus penelitian ini, yang berupaya menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja membentuk kondisi kerja mereka. Penulis berharap komunitas bisnis lokal akan menganggap informasi ini berharga. Penulis penelitian ini juga berspekulasi bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas pekerja Generasi Z dapat menggunakan hasil ini sebagai tolok ukur keberhasilan dalam mengatasi elemen-elemen yang berdampak pada hasil kerja demografi ini.

### **1.6 Batasan Penelitian**

Setelah proyek penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian terhadap generasi Z yang saat ini bekerja di wilayah Tangerang. Variabel berikutnya yang diteliti adalah kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika Skripsi ini mengikuti format metodis dengan lima bab:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Membahas fenomena, tujuan serta manfaat dari penelitian, dan tata cara atau sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Memaparkan terkait bagaimana model penelitian sebelumnya, teori-teori yang telah diteliti, hubungan antar variabel dan model serta hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan bagaimana teknik dalam rancangan penelitian yang memiliki beberapa tahap mulai dari tahap analisis sampai implementasi dan pengujian.

#### BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis dan kajian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan pemeriksaan kuesioner Google Forms dirinci di sini. Penelitian menentukan apakah faktor-faktor tersebut berkorelasi positif atau negatif dan mengevaluasi konsekuensi manajemen bagi bisnis di Tangerang berdasarkan hasil berbagai pengujian.

#### BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Ikhtisar penelitian penulis dan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut disajikan di bagian ini.

