

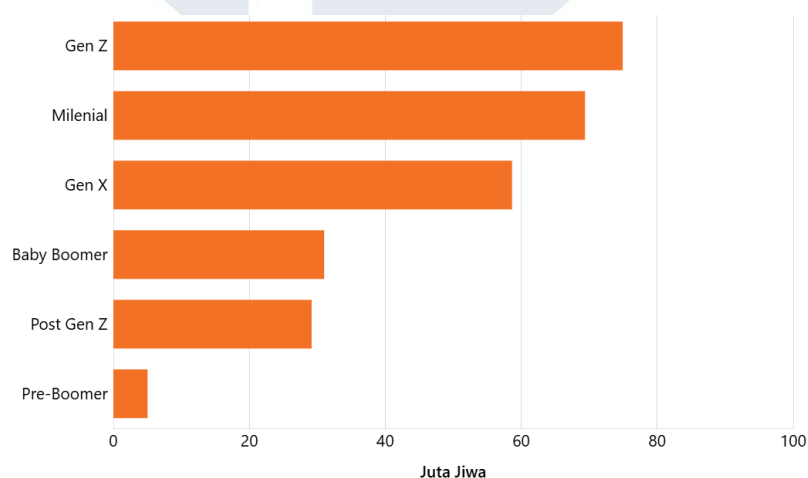
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Menheim dikutip oleh Yanuar (2016) generasi adalah suatu keadaan berada di kalangan sosial yang didalamnya sekelompok orang dan memiliki kesamaan umur, pengalaman historis yang saama. Tertuju pada Generasi Z (Zoomers) merupakan sebutan bagi orang yang lahir pada awal tahun 1997 sampai tahun 2010-an akhir. Anggota Gen Z lahir dan dibesarkan di dunia internet, telepon pintar, gim video, dan sebagainya. Dengan dikelilingi oleh perkembangan teknologi canggih yang pesat, pandangan dunia mereka hampir sepenuhnya dibentuk olehnya (Dolot, 2018).

Gambar 1. 1 Data Penduduk Indonesia



Sumber : Databoks

Penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh Generasi Z dan yang kedua adalah generasi Milenial. Nilai proporsi Generasi Z yaitu 27,94% dari total 270,2 juta populasi di Indonesia. Bersumberkan dari data jakpat, 69% berencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka, dari 69% tersebut, survey paling tinggi perihal *plan resign* yaitu 34% Gen Z

berencana resign dalam waktu yang belum ditentukan dan paling rendah 8% berencana setelah mendapatkan THR dan resign dalam satu tahun ke depan berikut merupakan data yang dilansir dari jakpat

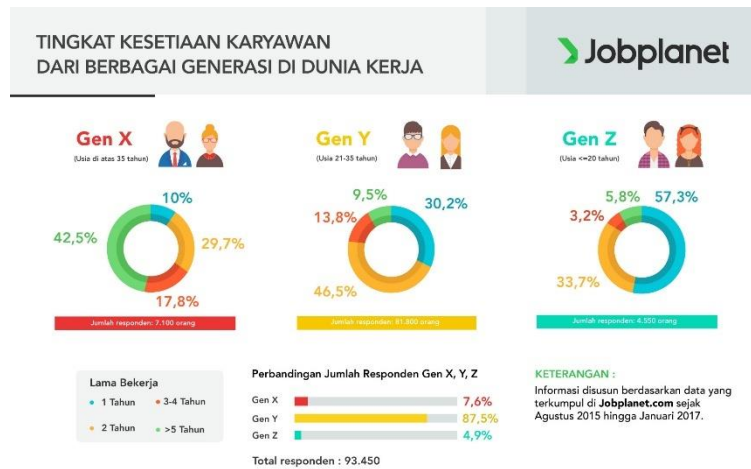
Gambar 1. 2 Plan Resign Gen Z



Sumber : Jakpat

Turnover intention tertuju pada niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan di mana mereka bekerja saat ini. *Turnover intention* merupakan berupa perasaan karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan atau pergi pekerjaan mereka karena salah satu faktor internal ataupun faktor eksternal (Ikhwanti dan Gunawan, 2023). Kecenderungan ini dapat berdampak signifikan terhadap stabilitas organisasi, baik dari segi produktivitas serta pengeluaran yang dibutuhkan untuk melakukan proses perekrutan dan melatih karyawan yang baru direkrut. Berbeda dengandengan *turnover behaviour*, *turnover intention* dapat lebih mencerminkan tingkat manajemen organisasi yang sebenarnya. Berdasarkan hal ini, penelitian ini lebih ingin makna untuk mengeksplorasi *turnover intention* daripada perilaku *turnover* yang sebenarnya. Beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* di kalangan Gen Z termasuk kepuasan kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, serta ketidakcocokan budaya organisasi dengan nilai-nilai yang mereka anut.

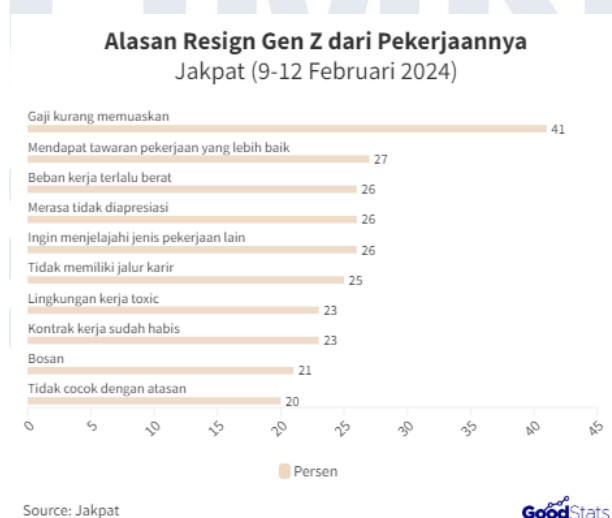
Gambar 1. 3 Tingkat Kesetiaan Karyawan



Sumber : Jobplanet

Data yang dilansir oleh Jobplanet menjelaskan bahwa tingkat kesetiaan Generasi Z di dunia kerja sangat rendah dibuktikan dengan 57,3% di 1 tahun kerja, hal ini mengindikasikan adanya kecenderungan kuat pada Generasi Z untuk sering berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebab utama dari rendahnya tingkat loyalitas ini sering kali dikaitkan dengan ketidakpuasan terhadap budaya organisasi, peluang pengembangan karier yang kurang, dan ekspektasi pekerjaan yang tidak terpenuhi.

Gambar 1. 4 Alasan Resign Gen Z



Sumber : Jakpat

Bersumber dari data yang sama yaitu Jakpat perihal alasan yang membuat Gen Z *resign* terdapat beberapa alasan, seperti tidak memiliki jalur karir, beban kerja yang berlebihan dan juga gaji yang kurang memuaskan. Pada jurnal berjudul “*The Relationship between Employees’ Income Level and Employee Job Satisfaction: An Empirical Study*” yang menjelaskan adanya hubungan yang signifikan antara *income* terhadap *job satisfaction*, sehingga ketika gaji yang kurang memuaskan berdampak juga terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan terutama untuk para karyawan Gen Z. tidak hanya pendapatan saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, melainkan promosi atau jalur karir juga secara positif, yang terbukti dalam jurnal yang berjudul “*Impact of Job Promotion and Job Advancement on Job Satisfaction in Universities of KPK Province Of Pakistan*” bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh positif kepada kepuasan kerja dan kemajuan jabatan juga mempunyai hubungan yang signifikan. Terakhir terdapat alasan yang membuat gen Z untuk *resign* yaitu beban kerja yang berlebihan, dalam jurnal yang berjudul “*Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*” mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang negatif antara beban kerja yang berlebihan dengan kepuasan kinerja.

Di sisi lain, rendahnya tingkat *work engagement* atau keterlibatan dalam pekerjaan juga berperan penting dalam mendorong *turnover intention* di kalangan Gen Z. pada jurnal berjudul “*The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Turnover Intention With an Application to Healthcare Employees in Erzincan Province Of Turkey*” menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work engagement* pada *turnover intention* dengan tingkat signifikansi sebesar 99%. *Work Engagement* merupakan sikap positif terhadap pekerjaan karyawan saat bekerja, rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan fokus untuk menikmati pekerjaan. (Syafitri dan

Iryanti 2022). Ketika karyawan tidak merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung mengalami kebosanan dan frustrasi, yang akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada kasus lain, survey ResumeBuilder memaparkan bahwa 3 dari 4 manajer atau atasan sulit bekerja sama dengan Generasi Z daripada dengan generasi lainnya, alasannya dikarenakan Gen z dinilai kurangnya motivasi dan tidak semangat dalam bekerja. hal ini juga meluas kepada Tingkat perekrutan Gen Z yang Dimana 38% pengusaha berupaya untuk menghindari perekrutan lulusan universitas baru-baru ini.

Gambar 1. 5 Reason Manager Find Gen Z



Sumber : ResumeBuilder

Dalam lingkungan pekerjaan, menghadapi tekanan dan tantangan yang serupa, tidak semua karyawan Gen Z akan mengalami *burnout* atau memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Hal ini dapat dijelaskan dengan konsep *resilience* atau ketahanan individu, atau secara luas sebagai sistem dinamis guna beradaptasi secara sukses terhadap gangguan yang mengancam fungsi, kelangsungan hidup (Masten, 2014). Individu atau pekerja dapat dan mampu menghadapi peristiwa penuh tekanan dan mengatasinya dengan ketahanan justru menjadi lebih kuat, lebih percaya diri, dan lebih produktif. Tetapi, terkadang ketika karyawan khususnya Gen Z tidak memiliki konsep *resilience* maka mereka saat bekerja tidak ulet, tidak kuat mental dan merasa tidak optimis saat bekerja seperti pada gambar 1.3, hal ini berdampak bagi *work engagement*, seperti pada jurnal yang berjudul “*Resilience and Work engagement of Nurses at Hasanuddin University*

Hospital: Post Covid-19 Services” mereka mendapatkan hasil bahwa *resilience* berpengaruh terhadap *work engagement* secara signifikan.

Berdasarkan fenomena serta analisis teoritis yang sudah dipaparkan diatas, penulis mencoba untuk menghubungkan masing-masing variable yaitu *job satisfaction*, *work engagement*, *resilience* dan *turnover intention*. Penulis menduga bahwa *job satisfaction*, *resilience*, dan *work engagement* secara langsung memengaruhi *turnover intention*. Sementara itu, melalui *resilience* dan *work engagement*, *job satisfaction* memiliki efek tidak langsung pada *turnover intention*, dan penelitian ini dimaksudkan untuk memverifikasi dampak langsung dari kepuasan kerja, ketahanan, dan keterlibatan kerja pada niat untuk pindah kerja, dan untuk menganalisis dan mengukur peran mediasi ketahanan dan keterlibatan kerja antara kepuasan kerja dan niat untuk *turnover intention* yang berujung karyawan Gen Z.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Setelah menganalisis fenomena yang terdapat bagian latar belakang, setelahnya peneliti akan merumuskan masalah yang didapat dan dirumuskan beberapa permasalahan peneliti berupa :

1. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *resilience*?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *work engagement*?
4. Apakah terdapat pengaruh antara positif *Resilience* terhadap *Work Engagement*?
5. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *Resilience* terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *Work Engagement* terhadap *Turnover intention*?

7. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* melalui *Resilience*?
8. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*?
9. Apakah terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* melalui *Resilience*?
10. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *resilience* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan-tujuan penelitian yang berdasarkan pada rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*
2. Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Resilience*
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Work engagement*
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *Resilience* terhadap *Work Engagement*
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif antara *Resilience* terhadap *Turnover Intention*
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* melalui *Resilience*?
8. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*?
9. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* melalui *Resilience*?

10. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif antara *Resilience* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*?

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap atas hasil dari yang diperoleh memberikan kontribusi yang berguna dalam aspek teori, manajemen, serta sebagai dasar untuk penelitian yang lebih lanjut, Sehingga hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan di bidang keilmuan tentang Pengaruh *Job Satisfaction*, *Resilience* Dan *Work Engagement*, Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z di JABODETABEK.

2. Manfaat Manajerial

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat membantu dan memberikan manfaat kepada universitas dalam mengevaluasi plengaruh *Job Satisfaction*, *Resilience* Dan *Work Engagement*, terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di wilayah JABODETABEK.

3. Manfaat untuk Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya sebagai sumber informasi, selain itu menjadi bahan acuan untuk pengembangan studi lebih lanjut, guna meningkatkan kualitas dan memperluas cakupan penelitian terkait di masa mendatang.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini dengan beberapa ketentuan berikut:

1. Responden berupa para karyawan Gen Z, responden karyawan minimal 2 tahun bekerja.

2. Variabel penelitian ini adalah *Job Satisfaction*, *Resilience*, *Work Engagement*, dan *Turnover Intention*.
3. Dilakukan kuesioner kepada karyawan Gen Z di wilayah JABODETABEK.
4. Objek penelitian adalah karyawan Gen Z di wilayah JABODETABEK.

1.6 Sistematika Penulisan

Bertujuan guna pemahaman yang lebih jelas tentang penelitian, maka peneliti menulis sistematika penulisan yang dilakukan dengan mengelompokkan menjadi beberapa bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I pada penelitian ini mencakup pembahasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori-teori yang mendukung variabel-variabel penelitian sebagai dasar teoritis, pengembangan hipotesis, model penelitian, serta penelitian terdahulu. Variabel yang dibahas meliputi *Job Satisfaction*, *Resilience*, *Work Engagement*, dan *Turnover Intention*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan beberapa hal umum berdasarkan metode penelitian yang berisi terkait objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, teknik sampling yang digunakan, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis dan pembahasan mengenai hasil dari pengolahan data penelitian yang telah dikumpulkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir dari penelitian ini menyajikan sebuah kesimpulan, dan hasil- yang diperoleh, serta saran yang ditujukan kepada berbagai pihak sebagai langkah tindak lanjut berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan.

