

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum perusahaan memiliki tujuan pencapaian yang biasanya dipresentasikan melalui visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan salah satunya tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Generasi paling muda yang memasuki angkatan kerja adalah Generasi Z. Menurut Bencsik et al., (2016) generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1995 – 2010. Generasi Z berkembang pada konteks dimana dunia digital dan seluler sedang berkembang serta media sosial dan akses internet sudah menjadi hal yang jamak (Dimock 2019). Menurut Bencsik et al., (2016) Generasi Z disebut juga iGeneration atau generasi internet. Generasi Z mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu (multitasking) seperti : menjalankan sosial media menggunakan ponsel, browsing menggunakan PC, dan mendengarkan musik menggunakan headset. Gaidhani, S., Arora, Lokesh & Sharma (2019) juga Kirchmayer & Fratričová (2018) mengidentifikasi karakteristik generasi Z dalam bekerja adalah : (a) bertujuan untuk mengembangkan beberapa karir atau pekerjaan sekaligus; (b) menginginkan jadwal dan lingkungan kerja yang fleksibel; (c) cenderung bekerja dengan caranya sendiri; (d) membutuhkan respon dan komunikasi terus menerus; (e) relasi yang berkualitas dengan rekan kerja.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobplanet (2017) mengenai tingkat kesetiaan karyawan yang data responden dikelompokkan berdasarkan generasi usia, yaitu karyawan gen X, Gen Y dan Gen Z. menemukan bahwa di Indonesia dibandingkan dengan gen X dan gen Y, karyawan gen Z memiliki tingkat kesetiaan yang paling rendah terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 57,3 dari total responden generasi Z berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di satu tempat. Dilansir dari Koran.tempo.co (2018) survei yang dilakukan Deloitte pada tahun 2018 menunjukkan bahwa generasi Y memiliki loyalitas yang rendah terhadap pekerjaan. 41% Generasi Y berencana meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam waktu 2 tahun kedepan. Sementara mereka yang mewakili generasi Z menyatakan loyalitas yang lebih rendah terhadap pekerjaan. Sebanyak 61% dari generasi Z menyatakan akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dua tahun. Generasi Z memiliki perbedaan pada Generasi Y dimana generasi Y biasanya menyukai sesuatu yang *out of the box*, sangat suka dengan tantangan dan mencari penghargaan (Wijoyo et al., 2020). Sedangkan generasi Z lebih termotivasi pada pekerjaan yang disukai atau pekerjaan yang menarik (Rachmawati, 2019).

Keinginan untuk pindah dari tempat kerja merupakan sinyal awal terjadinya perputaran karyawan didalam organisasi. Semakin tinggi perputaran karyawan maka semakin tinggi pula biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut dan melakukan pelatihan karyawan. Niat keluar dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain yang dimiliki oleh karyawan disebut dengan *turnover intention*. Menurut Mobley (2011;15) *Turnover intention* adalah hasil

evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* (Nasir, Hasan dan Syahnur, 2022). Menurut Priansa (2018:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Santoni *et al.*, (2020) dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja maka dapat mengurangi potensi terjadinya *turnover intention*. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Arsih *et al.*,(2018) dari hasil penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan temuan penelitian yang tidak sejalan dilakukan oleh Setiyanto & Selvi (2017) dari hasil penelitiannya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Masih ada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya ataupun perusahaannya namun ingin tetap bekerja diperusahaan tersebut dikarenakan semakin sulitnya mencari pekerjaan baru. Pada penelitian Ardianto & Bukhori (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. karyawan yang memiliki kepuasan kerja justru memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi dan berusaha mencari pekerjaan atau profesi baru.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Menurut Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tersebut, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keinginan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Antari (2019) komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan tingginya komitmen organisasi maka akan mampu menurunkan *turnover intention* karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardianto & Bukhori (2021) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Ada tidaknya atau tinggi rendahnya suatu komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bukan yang menyebabkan ada tidaknya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Adanya perbedaan temuan dengan penelitian yang pernah ada sehingga menarik untuk menguji kembali hasil temuan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z ”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z ?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z.
2. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z.
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis yang selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan informasi dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan

kerja, komitmen organisasi, *turnover intention* dan karyawan generasi Z.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah.
2. Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkan.