

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi, perusahaan dan bisnis saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia, Melky (2015). Hal ini membuat banyak para ahli tertarik untuk ikut serta dalam perkembangan tersebut, satu diantaranya pada bidang SDM di Indonesia. Mengingat dalam beberapa tahun mendatang Indonesia akan mendapat bonus demografi dari generasi milenial dan generasi z. Menurut Wijoyo et al (2020), generasi milenial merupakan kelompok masyarakat yang terlahir di antara tahun 1981-1994, sedangkan generasi z adalah kelompok masyarakat yang lahir antara tahun 1995-2010. Generasi z saat ini sudah cukup banyak yang memasuki dunia kerja, berdasarkan artikel Kimbrough (2022) banyak perusahaan yang lebih fokus merekrut generasi z, khususnya untuk karyawan yang baru saja lulus sekolah atau sarjana hal ini membuat rekrutmen untuk karyawan generasi z meningkat sebesar 15% pada tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020. Menurut Sensus Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020, ditemukan bahwa terdapat 27,94% jumlah generasi z di Indonesia, yang merupakan urutan tertinggi di antara generasi lainnya dengan total jumlah penduduk Indonesia sebesar 270 juta jiwa. Di Yogyakarta saat ini terdapat fenomena menarik terkait generasi z, karena sebagian besar penduduk Yogyakarta merupakan generasi tersebut. Berdasarkan data sensus penduduk tahun 2020 di Yogyakarta, Generasi z menempati urutan pertama terbanyak dengan total 23,73% penduduk jogja yang

merupakan generasi z. hal ini menyebabkan banyaknya serapan tenaga kerja yang merupakan generasi z di Yogyakarta. Karyawan gen z biasanya memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, Wijoyo et al. (2020), Generasi z tumbuh di lingkungan yang kompleks dan tidak pasti, yang mempengaruhi pandangan mereka tentang pekerjaan, belajar, dan dunia. Mereka memiliki harapan berbeda di tempat kerja, berorientasi pada karir, ambisius. Hal ini menjadikan mereka tenaga kerja yang sangat baik. Dalam menghadapi dunia kerja saat ini, generasi z masih memikirkan karir karena generasi z masih dalam rentang usia yang tergolong muda, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Megawati et al. (2024) terdapat beberapa preferensi karir pekerjaan generasi z yang dipengaruhi oleh kesadaran diri dan kesejahteraan, serta berbagai faktor lainnya seperti kondisi material, realisasi diri, dan lingkungan kerja yang harmonis.

Dalam berita yang dimuat oleh RRI Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja, dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul, Rumiya, pada Selasa (28/5/2024). Mengomentari terkait persoalan dalam kelompok usia ini. Alasannya, generasi z tidak tahan menghadapi tekanan pekerjaan. Wijoyo et al, (2020). Berpendapat bahwa generasi z juga kurang menyukai adanya peraturan yang rumit dalam suatu perusahaan dan generasi z menyukai lingkungan kerja yang fleksibel. Farahtilah, (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, karyawan yang tidak mendapatkan keamanan dan kenyamanan dari perusahaan di tempat kerjanya cenderung memikirkan untuk meninggalkan pekerjaannya, hal ini biasa disebut dengan *turnover intention*. Menyikapi fenomena generasi z dalam dunia kerja ini terutama

stereotype bahwa generasi z tidak tahan terhadap tekanan pekerjaan, dan mayoritas data demografi ditemukan bahwa generasi z memiliki populasi yang paling tinggi di Yogyakarta maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi kepada karyawan generasi z di Yogyakarta.

Menurut Mobley (1982), *Turnover intention* adalah saat dimana karyawan memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Menurut Mobley (1982), aspek dalam *Turnover intention* adalah berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*), mencari alternatif pekerjaan (*Intention to search*), memutuskan untuk berhenti (*intention to quit*). Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umar et al. (2020) didapatkan bahwa 52% atau setara dengan 52 karyawan produksi di PT SS Tanggerang memiliki *turnover intention* yang tinggi, dengan 12 karyawan generasi z berusia dibawah 20 tahun mengalami *turnover intention* yang tinggi. hal ini berakibat pada karyawan mengalami kegelisahan akibat tuntutan tugas yang tinggi akan merasa malas dan sering untuk tidak masuk bekerja, yang hasilnya membuat karyawan ingin keluar dari tempat kerjanya.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 31 mei 2024 di daerah Sleman Yogyakarta dengan total sepuluh subjek karyawan generasi z yang bersedia diwawancara. Pada sesi wawancara ini menggunakan metode wawancara tidak terstruktur. Dalam wawancara ini ditemukan bahwa subjek mengekspresikan ketidakpuasannya terhadap kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena mendapati jam kerjanya yang sering *overtime* dan juga tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi hal ini dirasakan oleh 8 dari 10 subjek. Sedangkan sebanyak 6 dari 10 subjek secara konsisten menyuarakan keinginan subjek untuk mencari alternatif

pekerjaan ditempat lain, subjek merasa bahwa pekerjaan di tempat lain memiliki lingkungan kerja yang lebih baik, dan memustuskan untuk meninggalkan tempat kerjanya dalam waktu dekat, subjek merasa memiliki rekan kerja yang kurang suportif dan merasakan situasi di tempat kerja saat ini tidak memberikan ruang bagi pertumbuhan profesional. Hal ini membuat subjek semakin yakin untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari peluang yang lebih memuaskan. Perencanaan salah satu subjek untuk mengundurkan diri pada akhir bulan Mei menjadi bukti konkret dari keputusan yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan generasi z di Yogyakarta cukup tinggi, dan hal tersebut memiliki efek negatif bagi karyawan maupunn bagi perusahaan.

Dampak negatif yang bisa dialami perusahaan akibat turnover karyawan diantaranya, Mobley (1982). *Cost*, karena karyawan yang meninggalkan pekerjaannya membuat perusahaan harus merekrut karyawan baru dimana hal tersebut memerlukan biaya, Selain itu, Mobley (1982). Masalah komunikasi sosial serta gangguan kerja, jika karyawan yang melakukan *turnover* adalah seorang yang penting maka karyawan lain akan mendapatkan beban kerja tambahan selama masa pencarian karyawan pengganti dan kemungkinan akan mengakibatkan penurunan kinerja. Mobley (1982) juga menyebutkan bahwa *turnover intention* pada karyawan dapat menyebabkan stress bagi karyawan. Seharusnya *turnover intention* pada karyawan rendah, menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati et al. (2021) karyawan bisa mengurangi *turnover intention* dengan cara lebih banyak terlibat dalam pekerjaan, mengikuti pelatihan, menjalin hubungan baik dengan

rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga mampu menghindari dampak buruk seperti menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Mobley (1982) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut: Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi. Griffeth (Choirina & Budiani 2021), menjelaskan ada lima faktor yang mempengaruhi niat *turnover intention*. faktor pertama mengungkapkan kepribadian, faktor kedua adalah budaya organisasi, faktor yang ketiga adalah sistem evaluasi, faktor keempat adalah struktur organisasi, faktor kelima adalah kepuasan kerja. Dari penjelasan di atas, terdapat faktor lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang paling mendekati dan menyinggung langsung dengan *workplace wellbeing*.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Mobley (1982) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di tempat kerja yaitu faktor lingkungan kerja. Hal ini didukung hasil penelitian dari Tsani (2016), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Senada dengan hal tersebut berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Griffeth (Choirina & Budiani 2021), salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover Intention* terdapat faktor lingkungan, faktor lingkungan tersebut yang menyebabkan munculnya *workplace wellbeing* karyawan di tempat kerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meminimalisir munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Workplace wellbeing didefinisikan oleh Bartels (2019) sebagai perasaan sejahtera yang dirakan para karyawan ditempat kerjanya yang merupakan evaluasi subjektif dari karyawan, evaluasi tersebut berdasarkan perasaan dan kinerjanya di dalam perusahaan. Sedangkan *workplace wellbeing* menurut Page (2005), didefinisikan sebagai kombinasi dari pengaruh dan kognisi yang mencerminkan rasa kesejahteraan pribadi karyawan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam konteks tempat kerja. Menurut Bartels (2019) terdapat 2 dimensi *workplace wellbeing* secara umum yaitu interpersonal dan intrapersonal dimana dimensi interpersonal lebih mengarah kepada hubungan individu terhadap aspek diluar dirinya seperti terhadap rekan kerja maupun lingkungan kerja sedangkan intrapersonal berfokus pada aspek di dalam dirinya seperti kontrol diri, motivasi. Pekerja yang memiliki interaksi antar karyawan yang baik serta nyaman dengan perusahaan tempatnya bekerja dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dengan kata lain peneliti menduga bahwa perusahaan yang berhasil menciptakan *workplace wellbeing* yang baik bagi para karyawannya akan memiliki tingkat *turnover inteniton* yang lebih rendah. sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian Watoni dan Suyono (2020). Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan negatif antara *workplace wellbeing* dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *workplace wellbeing* di suatu perusahaan, semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan *turnover*. Setiap karyawan yang merasa perusahaan memberikan kesejahteraan dan memberikan dukungan secara emosial cenderung memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan

kondisi emosional yang baik lebih mudah menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan kerjanya. Namun, jika karyawan merasa tidak puas dan merasakan tekanan pekerjaan terlalu tinggi, maka hal ini dapat memunculkan *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu, pemahaman dan implementasi konsep *workplace wellbeing* menjadi penting dalam upaya mengurangi *turnover intention* di perusahaan. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara *workplace wellbeing* dan *turnover intention*, penelitian sebelumnya tidak membahas secara spesifik dan mengeksplorasi pengaruh *workplace wellbeing* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan generasi z di Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis oleh peneliti di atas, peneliti tertarik untuk mencari tahu bagaimana hubungan antara *workplace wellbeing* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di Yogyakarta, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. “Apakah terdapat hubungan antara *workplace wellbeing* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *workplace wellbeing* terhadap *turnover intention* karyawan gen Z di Yogyakarta.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting bagi dunia akademis dan praktis

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain dalam bidang psikologi tentang hubungan antara *workplace wellbeing* terhadap *turnover intention* pada generasi z.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Membantu mengidentifikasi faktor-faktor *workplace wellbeing* bagi karyawan generasi z. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan.

b. Bagi Karyawan

Dapat mengetahui faktor-faktor penyebab *turnover intention* untuk mengurangi *turnover intention* karyawan di tempat kerja serta memahami pentingnya *workplace wellbeing* untuk menunjang produktivitas karyawan.