

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Saat ini, dalam suatu perusahaan, organisasi, ataupun instansi yang ada di Indonesia terdiri dari berbagai kalangan umur dan perbedaan generasi, hal ini dalam suatu perusahaan memiliki empat bahkan lima generasi yang berbeda-beda, termasuk di dalamnya Gen Z saat ini telah memasuki dunia kerja yang professional. Menurut (Research, 2022), gen z itu yang memiliki tahun kelahiran dari tahun 1997 hingga 2012. Gen Z merupakan suatu kelompok individu yang tumbuh dan berkembang di era teknologi dan internet, yang memiliki kemampuan digital tinggi.



Gambar 1. 1 Pekerja tetap berdasarkan generasi

Sumber : (Kompasiana, 2020)

Menurut gambar 1.1, menunjukkan bahwa terdapat berbagai macam persentase pekerja sesuai generasi mulai dari Gen Z sebanyak 57% pekerja, milenial sebanyak 53% pekerja, gen X sebanyak 32% pekerja, baby

boomers sebanyak 10% pekerja, dan *silent generation* sebanyak 6% pekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa gen Z sudah mulai memiliki kompetensi yang memadai, sehingga mereka dapat bersaing dengan generasi-generasi sebelumnya di dunia kerja profesional. Adanya fenomena tersebut, loyalitas dari gen Z terhadap perusahaannya dinyatakan masih sangat rendah, dikarenakan adanya ketidaksamaan sifat dan sistem atau pola kerja gen Z dengan generasi sebelumnya. Pada hari Rabu, 12 Januari 2022, Republika.co.id mengutip Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah yang mengatakan bahwa Generasi Z tidak memiliki komitmen jangka panjang dan hanya mencari pekerjaan yang memberi mereka kegembiraan. Fauziah melanjutkan dengan mengatakan bahwa munculnya Generasi Z dan kemajuan teknologi lainnya akan menyebabkan peningkatan pergantian tenaga kerja, atau frekuensi perusahaan kehilangan karyawan. Ibu Ida Fauziah mengatakan hal-hal yang didukung oleh sebuah riset dari Deloitte yang dilakukan pada tahun 2018. Menurut penelitian tersebut, 61% Generasi Z memutuskan untuk beralih karier dalam waktu kurang dari dua tahun. Bahkan selama pandemi yang sulit, pola ini terus berlanjut.. (Deloitte, 2018).

"Pengunduran Diri Besar-besaran," gelombang pengunduran diri massal pada 2 September 2021, juga diliput oleh Forbes. Di kalangan Generasi Z, pola ini lazim terjadi selama pandemi. Menurut artikel tersebut, 5.500 anggota Generasi Z berusia antara 18 dan 24 tahun berpartisipasi dalam *Survei Adobe 2021*. Hingga 56% responden studi tersebut mengatakan mereka berniat untuk berganti pekerjaan. Selaras dengan fenomena ini, survei dari Microsoft dan Bankrate juga menunjukkan kesimpulan serupa. Survei Microsoft menunjukkan 54% dan survei Bankrate menunjukkan 77% dari responden Generasi Z yang mempertimbangkan untuk berhenti bekerja. (Deloitte, 2018).

Kab/Kota	Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama							
	Pertanian		Industri		Jasa		Jumlah	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Kep Seribu	2.632	3.030	999	602	7.180	7.749	10.811	11.381
Jakarta Selatan	8.700	4.284	108.360	119.426	903.527	951.540	1.020.587	1.075.250
Jakarta Timur	4.355	4.341	236.497	208.329	1.016.688	1.058.453	1.257.540	1.271.123
Jakarta Pusat	660	400	40.632	37.083	380.896	397.435	422.188	434.918
Jakarta Barat	8.592	6.771	258.081	249.529	914.422	976.666	1.181.095	1.232.966
Jakarta Utara	7.868	6.648	149.777	154.528	687.549	688.288	845.194	849.464

Gambar 1. 2 Data Penduduk DKI Jakarta umur >15 tahun yang bekerja

Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2023)

Data dari setiap kabupaten dan kota di wilayah DKI Jakarta, yang mencakup berbagai pekerjaan dan volume data, dikompilasi dalam tabel 1.2, "Data Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berusia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja." Peneliti memfokuskan penelitian yang sedang diuji pada daerah Jakarta Selatan, khususnya yang bekerja pada perusahaan industri, dikarenakan minat para gen z terhadap pekerjaan di perusahaan sektor industri, dan juga adanya gambaran pengalaman dari orang tua, kerabat, teman, maupun saudara yang pernah bekerja di sektor tersebut. Selain itu, adanya konsentrasi gen z untuk memilih bekerja di wilayah perkotaan dengan akses teknologi, transportasi yang sudah memadai, selain itu perusahaan industri di wilayah Jakarta Selatan cenderung lebih progresif dalam mengadopsi teknologi baru, serta adapun alasan lain dikarenakan adanya faktor keberagaman jenis bidang industri, mulai dari manufaktur hingga industri kreatif. Dengan demikian memberikan kesempatan kepada gen z untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas dan juga preferensi kerja mereka.

Sifat dan karakteristik Generasi Z menunjukkan bahwa mereka cenderung ingin berpindah kerja dari perusahaan saat ini ke perusahaan

lainnya, kami menyebut fenomena ini sebagai niat berhenti kerja. Sebagaimana didefinisikan oleh (Sari et al., 2015), niat berhenti kerja adalah keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja setelah penilaian kinerja. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk melamar ke pesaing atau memindahkan karyawan ke pesaing. Tujuan penelitian ini adalah untuk menduplikasi investigasi sebelumnya tentang fenomena niat untuk berhenti kerja, termasuk yang dilakukan oleh (Julianti et al., 2024) dan (Pramushinta et al., 2024). Menurut penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan, dan ketidakstabilan pekerjaan semuanya berdampak pada keinginan untuk mengundurkan diri. Akibatnya, penelitian ini menawarkan jawaban atas masalah yang dihadapi perusahaan.

Menurut (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020), generasi milenial dan generasi Z cenderung mudah berpindah kerja karena merasa tidak aman terhadap beban kerja yang mereka hadapi. Sensasi ini sering disebut "ketidakamanan kerja." Rasa tidak nyaman di tempat kerja yang disebabkan oleh ancaman saat ini dikenal sebagai ketidakamanan kerja (Karina et al., 2020). Baik faktor internal maupun eksternal dapat berkontribusi terhadap ketidakstabilan pekerjaan. Ketidakamanan pribadi merupakan sumber variabel internal, sedangkan perubahan di tempat kerja merupakan sumber variabel eksternal (Setiawan & Hadiano, 2018). Selain itu, Generasi Z menderita keputusan dan rendah diri.

Selain ketidakamanan dalam bekerja, ada faktor lain yang menyebabkan karyawan ingin berpindah dari perusahaan, yaitu *burnout*. Rasa ketidakamanan dalam bekerja membuat karyawan mengalami ketidakseimbangan antara hidup dan pekerjaan, sehingga memicu timbulnya gangguan psikologis yang dipengaruhi oleh *burnout*. Karena itu, karyawan sering merasa tidak mampu lagi menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga hal ini dapat memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan, yang disebut *intention to quit*. Ketidakamanan kerja juga berdampak negatif baik pada individu maupun perusahaan. Saat seseorang mengalami *burnout*, mereka cenderung menyalahkan orang lain di

sekitarnya sebagai cara mengekspresikan emosi negatif mereka. Teori *Job Demands-Resource (JD-R) Model* menjelaskan bahwa *burnout* terjadi ketika kewajiban dalam pekerjaan melebihi fasilitas kerja yang dimiliki individu. *Burnout* dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi (perasaan sinis dan terasing), dan penurunan kinerja. Salah satu konsekuensi terjadinya *burnout* adalah meningkatnya *turnover intention* (Bakker & Demerouti, 2007). (Tawale et al., 2017) menjelaskan bahwa kelelahan jangka panjang dapat memiliki efek yang merugikan, termasuk peningkatan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, penurunan produktivitas, berkurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan, dan penurunan kehadiran. Variabel-variabel ini menunjukkan niat karyawan untuk berhenti.

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Sebagai karyawan, apakah pernah merasa bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja karyawan?	91.7%	8.3%
2.	Sebagai karyawan, apakah pernah merasa beban kerja yang diberikan oleh atasan selalu melebihi kesepakatan yang sudah ditentukan di awal perjanjian?	91.7%	8.3%
3.	Pernahkah Anda, sebagai karyawan, merasa bahwa jadwal kerja Anda bertentangan dengan waktu pribadi atau keluarga Anda?	100%	0%

Tabel 1. 1 Data Hasil Pra Riset

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Menurut wawancara pra-penelitian yang dilakukan peneliti dengan beberapa rekan kerja Generasi Z di sebuah perusahaan di Jakarta Selatan, Generasi Z adalah kelompok yang paling banyak mengalami stres di tempat kerja dan kesulitan dalam mengatasinya. Tantangan yang dihadapi pekerja adalah hal yang umum, terutama dalam hal menyeimbangkan kewajiban profesional mereka. 64,9% responden Generasi Z dalam sebuah survei

(JakPat) menyatakan bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka jika gaji mereka tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan (deskripsi pekerjaan), seperti yang diilustrasikan pada Gambar 1.3. Selain itu, 56,9% pekerja bermaksud mengundurkan diri jika jam kerja mereka tidak konsisten dan seringkali berlebihan, 52,4% jika budaya tempat kerja tidak menyenangkan, dan 51,3% jika prosedur operasi standar (SOP) tidak jelas. 48,8% responden Generasi Z mengatakan mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka karena lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, 38,5% mengatakan mereka tidak memiliki jalur karier, 37,2% mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan 41,8% mengatakan mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan. (Annur, 2023).



Gambar 1. 3 Alasan Gen Z resign dari tempat kerja

Sumber : (Annur, 2023)

Dari adanya fenomena tersebut, perusahaan bisa menetapkan beberapa kebijakan yang menilai pentingnya kesehatan mental karyawan agar tidak terjadi fenomena *turnover intention* yang dialami oleh karyawan. Menerapkan sistem keseimbangan kerja-hidup di dalam organisasi adalah strategi terbaik untuk memprioritaskan kesehatan mental karyawan dengan menawarkan program psikologis atau psikiater yang dapat dikonsultasikan

oleh karyawan. Menurut (Seviana & Kristanto, 2023), sistem *work life balance* yang baik akan memengaruhi kesehatan mental karyawan secara positif, sehingga akan memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, baik menurun maupun meningkat. Karena keseimbangan kerja-hidup yang tidak dikelola dengan baik dapat secara signifikan memengaruhi niat untuk berhenti kerja, hal ini pada akhirnya merupakan komponen penting bagi karyawan di lingkungan profesional (Jaharuddin & Zainol, 2019a).

(Afara, 2022), melaporkan dalam sebuah artikel Kumparan bahwa seiring masuknya Generasi Z ke dunia kerja, tingkat pergantian karyawan meningkat di banyak bisnis. Tingkat pergantian karyawan adalah jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari posisinya dan mencari pekerjaan baru karena berbagai alasan dalam jangka waktu tertentu (Lestari & Margaretha, 2021a). Karena mengakibatkan dampak buruk seperti hilangnya keahlian, pengalaman, dan kemampuan staf, niat untuk berhenti kerja saat ini dipandang sebagai masalah penting bagi manajemen bisnis secara rutin. Karena karyawan yang bertahan di suatu perusahaan memiliki motivasi rendah dan tidak lagi fokus pada pekerjaan mereka, perusahaan khawatir tentang masalah niat untuk berhenti kerja, yang sulit dihindari mengingat kondisi kerja saat ini. Hal ini kemudian menjadi penyebab sebenarnya dari pergantian karyawan (Oousthuizen et al., 2019).

Untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian dalam studi ini, kita akan meninjau penelitian sebelumnya. Studi pertama meneliti hubungan antara karakteristik yang berkaitan dengan ketidakamanan pekerjaan dan niat untuk berhenti. (Julianti et al., 2024), menemukan bahwa keinginan untuk berpindah pekerjaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketidakstabilan pekerjaan, tetapi dalam penelitian (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020), temuan menunjukkan bahwa keinginan untuk berganti pekerjaan tidak banyak dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa masih terdapat perbedaan antara hasil penelitian sebelumnya, dengan beberapa penelitian menunjukkan

dampak yang besar dan bermanfaat, sementara penelitian lain tidak menemukan dampak sama sekali.

Selain itu, penelitian tentang hubungan antara kelelahan kerja (job burnout) dan niat untuk berhenti kerja menunjukkan bahwa kelelahan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi niat untuk berhenti kerja (Yanto & Bandri, 2024). Namun, menurut penelitian (Meilia et al., 2023) kelelahan kerja memiliki dampak yang menguntungkan tetapi dapat diabaikan terhadap niat untuk berhenti kerja.

(Pramushinta et al., 2024) variabel keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kecenderungan berganti pekerjaan. Namun menurut penelitian, keseimbangan kerja-hidup secara signifikan dan negatif memengaruhi kecenderungan untuk berpindah pekerjaan (Dwi Afnisya'id & Aulia, 2021). Akibatnya, temuan dari penelitian sebelumnya terus berbeda, dengan beberapa melaporkan efek yang signifikan dan positif, sementara yang lain melaporkan efek yang besar dan negatif.

Research gap yang sudah dijelaskan yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis ingin melanjutkan penelitian mengenai ketidakamanan pekerjaan, kelelahan kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadi terhadap niat untuk mengundurkan diri. Selain itu, dalam penelitian sebelumnya, sampel yang digunakan sebagian besar terdiri dari karyawan generasi X dan Y, serta karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Masih belum diketahui secara jelas tentang jenis perusahaan di bidang apa saja yang dijalani oleh karyawan generasi Z. Sedangkan sampel penelitian yang akan peneliti pilih yaitu gen Z, yang memiliki masa kerja satu sampai tiga tahun. Serta perusahaan dengan bidang industri di daerah Jakarta Selatan, dengan alasan daerah tersebut adalah kawasan perkantoran elit, dimana kehidupan pekerja disana berbeda dengan kehidupan pekerja yang ada di daerah lain. Berdasarkan permasalahan dan situasi perusahaan serta kesenjangan penelitian di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Job**

Insecurity, Burnout, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Perusahaan Bidang Industri di Jakarta Selatan”.

1.2.Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut akan dibahas berdasarkan latar belakang penelitian di atas:

- 1) Apakah *job insecurity* memengaruhi keinginan karyawan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan di perusahaan bidang industri yang berlokasi di Jakarta Selatan?
- 2) Apakah *burnout* memengaruhi keinginan karyawan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan di perusahaan bidang industri yang berlokasi di Jakarta Selatan?
- 3) Apakah *work life balance* memengaruhi keinginan karyawan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan di perusahaan bidang industri yang berlokasi di Jakarta Selatan?

1.3.Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian, yang ditentukan oleh pertanyaan-pertanyaan penelitian:

- 1) Untuk mengetahui apakah keinginan pekerja Generasi Z untuk berpindah pekerjaan di perusahaan industri Jakarta Selatan dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja.
- 2) Untuk mengetahui apakah kelelahan kerja (*job burnout*) memengaruhi kecenderungan pekerja Generasi Z untuk berpindah posisi di perusahaan industri Jakarta Selatan.
- 3) Untuk mengetahui apakah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memengaruhi kecenderungan pekerja Generasi Z untuk berpindah pekerjaan di perusahaan industri Jakarta Selatan.

1.4.Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah keuntungan yang diharapkan dari temuan penelitian berdasarkan konteks dan tujuan yang disebutkan di atas:

1. Manfaat Teoritis

Mengenai dampak faktor-faktor seperti ketidakamanan kerja, kelelahan (*burnout*), dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menentukan bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan (*burnout*), dan ketidakamanan kerja memengaruhi kesediaan pekerja Generasi Z untuk berganti karier.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan studi ini akan menawarkan sumber data untuk menilai dan menganalisis keinginan pekerja untuk beralih profesi, yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel seperti keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan yang berlebihan, dan ketidakamanan pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan bisnis secara keseluruhan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memajukan bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya terkait dengan peningkatan tingkat niat berhenti kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Selain itu, diharapkan temuan ini akan meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang kesulitan niat berhenti kerja ketika bekerja di suatu organisasi tertentu.