

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja menjadi cara seseorang bertahan hidup untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Banyak wadah yang dapat dipilih seseorang untuk bekerja, salah satunya bekerja di sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, karyawan menjadi salah satu aset penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Mempertahankan karyawan untuk jangka panjang menjadi hal yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan (Ramlawati et al., 2021). Banyak fenomena saat ini yang menyebabkan seorang karyawan keluar dan/atau bergabung dengan perusahaan lain (misalnya, tekanan pada karyawan). Ali & Anwar (2021) menyatakan bahwa sudah seharusnya perusahaan terus memantau kepuasan kerja karyawannya. Terlebih, kepuasan kerja yang baik dari seorang karyawan, dapat menunjukkan kinerja produktivitas yang meningkat dan lebih tinggi dalam sebuah perusahaan (Ali & Anwar, 2021).

Ketidakmampuan sebuah perusahaan untuk memastikan kepuasan kerja karyawan dapat menyebabkan berbagai masalah. Salah satunya adalah perusahaan di Jawa Timur yang mengalami beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan yang semakin menurun, sebagai contoh banyaknya karyawan yang tidak bertahan lama di perusahaan. Kinerja karyawan yang mengalami peningkatan karena kepuasan kerja, mengakibatkan penurunan siklus keluar masuknya karyawan. Karyawan di perusahaan sekarang banyak berstatus generasi Z, seharusnya memiliki produktivitas yang tinggi dalam menunjang operasional perusahaan, namun cenderung mengalami penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan cara

karyawan mengimplementasikan perasaan yang memotivasi karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja di perusahaan.

Data sensus BPS tahun 2020 menunjukkan jumlah penduduk Gen Z di Jawa Timur mencapai 9.643.116 jiwa (BPS, 2020). Hampir seperempat penduduk Jawa Timur merupakan pemuda, jumlah ini menunjukkan bahwa Jawa Timur memiliki sumber daya manusia pemuda yang cukup besar. Persentase pemuda yang bekerja sebagai tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar sebesar 35,99 persen (Yufinanda, 2023). Hal ini dapat di lihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Persentase Jenis Pekerjaan Pada Pemuda Jawa Timur

Jenis Pekerjaan Utama	Tipe Daerah		Jenis Kelamin		Pemuda Bekerja (%)
	Perkotaan	Perdesaan	Laki-laki	Perempuan	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tenaga Profesional, Teknisi & Tenaga Lain Ybdi	10,62	7,50	5,93	14,25	9,29
Tenaga Kepemimpinan & Ketatalaksanaan	0,53	0,36	0,53	0,35	0,46
Penjabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha dan Tenaga Ybdi	9,63	4,43	5,59	10,10	7,41
Tenaga Usaha Penjualan	24,94	20,87	17,68	31,35	23,21
Tenaga Usaha Jasa	9,13	5,99	6,32	9,96	7,79
Tenaga Usaha Tani, Kebun, Ternak, Ikan, Hutan dan Perburuan	5,18	27,85	17,44	11,01	14,84
Tenaga Produksi, Operator Alat Angkutan dan Pekerja Kasar	38,72	32,30	44,93	22,81	35,99
Lainnya	1,25	0,69	1,58	0,17	1,01
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur, diolah

Berdasarkan tabel di atas, persentase jenis pekerjaan pada pemuda Jawa Timur, distribusi pemuda bekerja di berbagai sektor terlihat cukup beragam. Jumlah pemuda yang bekerja di kategori tenaga produksi, operator alat angkatan, dan pekerja kasar merupakan yang paling dominan, yaitu 35,99 persen dari total pemuda bekerja. Sektor ini lebih banyak didominasi oleh laki-laki (44,93 persen) dibandingkan perempuan (22,81 persen). Selain itu, proporsi pemuda yang bekerja di wilayah perkotaan mencapai 38,72 persen, sedikit lebih tinggi dibandingkan di wilayah perdesaan (32,30 persen).

Sementara itu, pemuda juga banyak bekerja di sektor usaha penjualan (23,21 persen) dan usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan (14,84 persen). Sedangkan sektor tenaga profesional, teknisi, dan tenaga lainnya menyumbang 9,29 persen tenaga kerja pemuda, dengan dominasi pekerja perempuan (14,25 persen). Ini menunjukkan bahwa sektor-sektor tertentu seperti produksi dan penjualan tetap menjadi pilihan utama pemuda Jawa Timur dalam dunia kerja.

Generasi Z merupakan Angkatan kerja yang terakhir bersamaan dengan kemajuan teknologi sehingga di kenal sebagai generasi yang kreatif dan inovatif dalam menunjang pekerjaan (Anggraini et al., 2023). Generasi Z adalah generasi berambisi tinggi dan menghasilkan kinerja akurat melalui terlaksananya kewajiban dengan baik dan benar. Namun, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang memungkinkan efektivitas dan efisiensi karyawan Gen Z merasa lebih termotivasi dalam sebuah pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan kompetensi yang dihasilkan berdasarkan tingkatan dari aktivitas, sikap, dan kemampuan dalam menyelesaikan sesuai dengan kemampuan karyawan (K.D.Krisnawati, 2021). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif dari penilaian kinerja karyawan dan muncul ketika harapan-harapan pekerja dapat terpenuhi. Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain terciptanya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan (Ramlawati et al., 2021). Kepuasan kerja karyawan memainkan peran kunci dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang mana semakin puas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin tinggi kemungkinan peningkatan kinerja yang dirasakan karyawan.

Gen Z identik dengan idealisme tinggi. Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, sehingga berakibat mudahnya untuk melakukan *quiet quitting*. *Quiet quitting* merupakan kondisi dimana karyawan yang telah bekerja pada batasnya atau memiliki kinerja yang buruk tanpa melampaui tugas minimum merupakan suatu pendekatan yang mana karyawan tidak ingin keluar dari pekerjaannya perilaku tersebut (Galanis et al., 2023). Ketika Gen Z merasa tidak memiliki kepuasan kerja terhadap fasilitas, gaji, dan manajemen perusahaan dapat melakukan *quiet quitting*, keadaan ini dapat membuat kinerjanya menurun dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. *Quiet quitting* menjadi faktor seperti merusak inovasi yang meningkatkan nilai perusahaan, sehingga karyawan tidak memiliki minat untuk bertahan dan intensi *turnover* pun meningkat (Galanis et al., 2023).

Intensi *turnover* merupakan situasi dimana karyawan menemukan tugas dan kewajiban berbeda di perusahaan yang berbeda, serta menjadi pilihan kedua di samping tugas dan kewajiban utama (Ramadan Wardiansyah et al., 2024). Perusahaan di Jawa Timur jika tidak mampu memberikan dukungan fasilitas untuk kepuasan kerja, dapat menyebabkan kinerja generasi Z menurun dan menimbulkan keinginan untuk pindah dari perusahaan. Intensi *turnover* karyawan menjadi topik penting sepanjang waktu yang berdampak pada perusahaan, karyawan dengan sukarela akan pindah ke posisi lain bahkan keluar perusahaan (Galanis et al., 2023). Generasi Z selalu berambisi untuk berkembang dalam mencapai kesuksesan diri sendiri, perusahaan perlu beradaptasi untuk menghindari rasa bosan yang mana dapat berdampak pada intensi *turnover* Achmad et al., (2023).

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua faktor penting yang saling terkait dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai standar, kualitas, kuantitas, dan tepat waktu di perusahaan (Ramadan Wardiansyah et al., 2024). Perilaku *quiet quitting* yang sedang dilakukan karyawan juga diikuti dengan niat intensi *turnover*, sehingga *quiet quitting* adalah perilaku sementara samapai menemukan pekerjaan dengan lingkungan yang lebih baik. Karyawan perusahaan tidak semua merasa puas, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan segera meninggalkan perusahaan dan beberapa karyawan mungkin memilih untuk tetap bertahan sambil merasa tidak puas. Khususnya dalam konteks karyawan generasi Z, faktor di atas memiliki implikasi yang lebih besar seperti kecenderungan dalam preferensi dan karakteristik unik di lingkungan kerja serta memerlukan pendekatan manajemen yang berbeda.

Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda, tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikannya karena semakin tidak puasny karyawan dengan pekerjaannya dapat menyebabkan timbulnya perilaku *quiet quitting* dan keinginan untuk pindah pekerjaan (Maharani & Tamara, 2024). Permasalahan mengenai perilaku generasi Z memerlukan peran perusahaan di Jawa Timur untuk ikut serta membuat sistem pengelolaan karyawan yang baik. Oleh karena itu, peneliti memiliki tujuan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi *Quiet quitting*, Dan Intensi *Turnover* Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan Di Jawa Timur”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan di Jawa Timur?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *quiet quitting* karyawan generasi Z di perusahaan di Jawa Timur?
3. Apakah *quiet quitting* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan generasi Z di perusahaan di Jawa Timur?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan generasi Z di perusahaan di Jawa Timur?
5. Apakah intensi *turnover* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan di Jawa Timur?

6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *quiet quitting* dan intensi *turnover* karyawan generasi Z di perusahaan di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z perusahaan di Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *quiet quitting* karyawan generasi Z pada Perusahaan di Jawa Timur.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *quiet quitting* terhadap intensi *turnover* karyawan generasi Z Perusahaan di Jawa Timur.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan generasi Z Perusahaan di Jawa Timur.
5. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif intensi *turnover* terhadap kinerja karyawan generasi Z perusahaan di Jawa Timur.
6. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *quiet quitting* dan intensi *turnover* karyawan generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa manfaat yang dapat digunakan sebagai acuan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai Tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *quiet quitting* dan *intensi turnover* Karyawan Generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan bagi peneliti mengenai wawasan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *quiet quitting* dan *intensi turnover* Karyawan Generasi Z pada Perusahaan di Jawa Timur.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi kepentingan akademisi yang akan memahami tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *quiet quitting* dan *intensi turnover* Karyawan Generasi Z pada Perusahaan di Jawa Timur.

4. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pentingnya karakteristik pekerjaan serta dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat memudahkan atau memotivasi diri sebagai calon karyawan dan karyawan yang sedang mengevaluasi diri sendiri.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi terdiri dari 3 bab yang saling berkaitan dan di tuangkan secara detail agar dapat lebih mudah dipahami.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang akan diteliti oleh peneliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang penelitian yang telah dilakukan terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai Gambaran umum subyek penelitian serta analisis data yang digunakan, meliputi analisis deskriptif dan analisis statistic serta pembahasan atas hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang berisikan jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan serta pembuktian hipotesis, keterbatasan penelitian dan saran bagi beberapa pilihan