

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penggerak agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang handal dan memiliki visi misi yang sesuai dengan perusahaan, perusahaan tidak dapat bergerak untuk berkembang (Ramadhani & Suryani, 2022). Kualitas sumber daya manusia yang ada akan menjadi penentu bagaimana sebuah perusahaan dapat mengoperasikan bisnisnya secara efektif. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat agar sumber daya manusia yang ada dapat bekerja secara maksimal dan memberikan *output* terbaik. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam lingkungan kerja merupakan aktivitas yang tak terhindarkan, sehingga diharapkan pihak manajemen dapat selalu mengikuti perkembangan zaman untuk mengikuti trend dalam memberikan kesejahteraan dan kenyamanan kepada pegawainya.

Menurut Putra (2017) di era dunia kerja saat ini jika dikaitkan dengan usia produktif, maka jumlah kelompok generasi X dan generasi Y masih mendominasi populasi pegawai di perusahaan. Sesuai dengan gambar 1.1 data dari Badan Pusat Statistik tahun 2023 yang menunjukkan nilai persentase tertinggi berada di angka 82,32% yaitu pada rentang usia 45 – 49 tahun. Namun dengan seiring berjalannya

waktu generasi Z mulai perlahan masuk dan bergabung ke dalam dunia kerja. Dapat dilihat pada gambar 1.1 yang menunjukkan nilai persentase sebesar 69,55% pada rentang usia 20 – 24 tahun. Tentu saja adanya gap usia ini akan membentuk karakteristik yang berbeda-beda pada setiap generasi. Adanya perbedaan karakteristik inilah yang menjadi tantangan bagi pihak manajemen dalam melakukan pengelolaan pegawai. Perbedaan generasi ini terbagi ke dalam beberapa kelompok, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Andrea et al.*, (2016) generasi Z merupakan generasi yang lahir diantara tahun 1995 – 2010.



Sumber: Badan Pusat Statistik

Gambar 1.1
Data Pekerja Indonesia 2023

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang bersifat individualistis, berperilaku instan dan praktis, sangat berhati-hati dan peduli dengan keamanan emosional, fisik, dan finansial, serta menunjukkan keinginan akan kenyamanan dan kesegeraan. Menurut Gaidhani *et al.*, (2019) generasi Z merupakan generasi

yang tidak segan dalam menyuarakan pendapat dan keinginannya, baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan pribadinya. Hanifah & Wardono (2020) menyatakan bahwa dalam dunia kerja generasi Z berkeinginan untuk memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Ketika mereka tidak mendapatkan kenyamanan tersebut, mereka akan dengan mudah memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Zahari & Puteh, (2023) tidak menyangkal dengan keberanian generasi Z untuk keluar dan berpindah-pindah perusahaan, karena generasi Z merasa mereka memiliki keahlian dan kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan lainnya terutama pada bidang teknologi

Timbulnya intensi berpindah ini akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai, penurunan produktifitas perusahaan, kehilangan waktu yang produktif, hingga terjadinya pembengkakan biaya (Gede *et al.*, 2021). Adanya intensi berpindah ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan terlebih lagi ketika pegawai akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*). Apabila pegawai memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, maka perusahaan akan mengeluarkan biaya serta tenaga untuk melakukan perekrutan baru menggantikan posisi pegawai yang sebelumnya. Menurut Marcella & Ie (2022) hal tersebut dapat merugikan perusahaan, baik dari segi finansial perusahaan maupun tenaga kerja perusahaan. Tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai yang dapat memicu

pegawai berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Prayogi *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, pegawai yang merasakan adanya keseimbangan kehidupan kerja akan cenderung semakin puas dengan pekerjaannya sehingga intensi berpindah dari perusahaan akan rendah. Didukung oleh hasil penelitian Sismawati & Lataruva (2020) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah, yang artinya semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin rendah intensi berpindah yang terjadi. Adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan non-kerja akan menyebabkan pegawai memiliki keinginan untuk berpindah perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang dapat memberikannya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan non-kerja.

Emosi yang dirasakan oleh pegawai dalam bentuk stres kerja dapat mempengaruhi tingkat intensi berpindah pegawai. Didukung oleh hasil penelitian Dewi & Sriathi (2019) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi berpindah. Ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula intensi pegawai untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Menurut penelitian Marcella & Ie (2022) untuk menghindari tingginya intensi berpindah pada pegawai maka perusahaan

haru membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Penyebab terjadinya stres kerja yang dialami oleh pegawai juga sangat beragam, seperti yang disampaikan pada penelitian Dewi & Sriathi, (2019) dimana pegawai merasakan stres kerja karena adanya pekerjaan yang bersifat khusus dan desakan waktu yang cukup singkat untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Gede *et al.*, (2021) menyatakan pegawai dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan mengalami gugup bekerja dan merasakan kecemasan berlebih. Gejala stres kerja tersebut berkaitan dengan kesehatan fisik dan kesehatan mental pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, pegawai tidak akan maksimal dalam bekerja. Didukung oleh pernyataan Achmad Dwi Putro *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa meningkatnya stres kerja yang dialami oleh pegawai akan diikuti dengan adanya penurunan produktifitas pegawai, target yang tidak tercapai, dan pekerjaannya tidak tuntas.

Kepuasan pegawai merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Gede *et al.*, (2021) menyatakan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat timbul karena tidak terpenuhinya ekspektasi mereka terhadap perusahaan. Pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan mengalami penurunan produktivitas yang dapat menyebabkan timbulnya intensi berpindah pegawai. Namun sebaliknya, apabila seorang pegawai telah merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan tersebut, intensi berpindah pegawai perusahaan akan cenderung rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Sutikno (2020) ketika pegawai merasa harapannya telah sesuai dengan apa yang dikerjakannya saat ini, maka niat pegawai untuk bertahan di perusahaan atau pekerjaan tersebut tentu akan tinggi. Bentuk kepuasan kerja pegawai sangat beragam seperti merasa puas terhadap pekerjaannya, menyukai apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, hingga saling memberikan dukungan terhadap rekan kerjanya.

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, hingga kebiasaan seseorang. Tingkat kepuasan perempuan dan laki-laki atas pekerjaannya pun berbeda, menurut Kristianti & Sarsono (2020) perempuan cenderung merasa kurang puas atas pekerjaannya dibandingkan laki-laki hal ini disebabkan karena adanya diskriminasi dalam hal gaji, pencapaian karir, hingga wewenang dalam menjalankan tugas. Perbedaan pola pikir hingga kebiasaan inilah yang menyebabkan adanya diskriminasi antara pegawai perempuan dan laki-laki. Keadaan seperti ini dapat memicu ketidakpuasan pegawai yang berujung pada timbulnya intensi berpindah pada pegawai.

Berlandaskan latar belakang tersebut, maka dari itu penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi intensi berpindah pegawai generasi Z di Kota Jakarta. Penelitian ini layak dilakukan karena masih terdapat beberapa perbedaan hasil di penelitian sebelumnya. Maka dari itu, masih terdapat

kontradiksi dari beberapa penelitian yang ada. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat literatur penelitian empiris yang telah dilakukan selama ini.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja generasi Z di Kota Jakarta?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta?
3. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Berpindah pada generasi Z di Kota Jakarta?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja generasi Z di Kota Jakarta?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta?
6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Stres Kerja terhadap Intensi Berpindah pada generasi Z di Kota Jakarta?

7. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja generasi Z di Kota Jakarta?
8. Apakah Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta?
9. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Kompensasi terhadap Intensi Berpindah pada generasi Z di Kota Jakarta?
10. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta?
11. Apakah Jenis Kelamin dapat memoderasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja generasi Z di Kota Jakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja generasi Z di Kota Jakarta.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan Stres Kerja terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Stres Kerja terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja generasi Z di Kota Jakarta.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan Kompensasi terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Kompensasi terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta.

11. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kepuasan Kerja dengan Intensi Berpindah generasi Z di Kota Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini akan memperkaya konsep *Social Exchange Theory*, khususnya tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan intensi berpindah dalam konteks pegawai generasi Z yang belum banyak dikaji. Selain itu studi yang dilakukan tentang peran mediasi dari kepuasan kerja akan memperkaya peran kepuasan kerja dalam model hubungan antar variabel tentang posisi kepuasan kerja dalam mempengaruhi perilaku lainnya khususnya intensi berpindah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi piha-pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan penulis mengenai bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi yang dirasakan pada pekerja, khususnya generasi Z, di Kota Jakarta.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta menjadi acuan dan rujukan bagi para peneliti berikutnya.

3. Bagi Perusahaan di Kota Jakarta

Hasil dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menekan intensi berpindah pegawai dengan memberikan keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi yang sepadan kepada pegawai khususnya generasi Z.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah untuk dipahami, penelitian ini terbagi menjadi beberapa bab yang dituliskan berdasarkan pedoman sistematika penulisan dari Universitas Hayam Wuruk Perbanas. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini diuraikan secara umum mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian yang telah sesuai dengan pedoman penulisan tesis dari Universitas Hayam Wuruk Perbanas.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab tinjauan pustaka ini diuraikan melalui penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian ini diuraikan melalui rancangan penelitian, ruang lingkup penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas penelitian, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab hasil dan pembahasan ini diuraikan melalui hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi subyek penelitian, deskripsi variabel penelitian, hasil penelitian, pembahasan, hingga implikasi hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab terakhir penutup ini diuraikan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, serta menguraikan mengenai keterbatasan penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya.