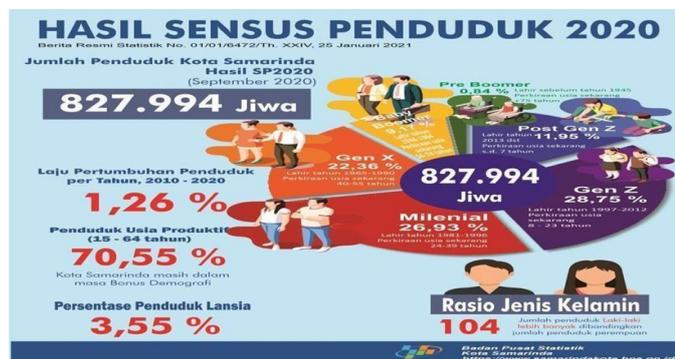


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sensus penduduk 2020 didapatkan data Pada September 2020, jumlah penduduk kota Samarinda tercatat sebanyak 827.994 jiwa. Angka ini menunjukkan peningkatan dibandingkan dengan sensus sebelumnya yang dilakukan di kota yang sama. Dalam tahun 2010 sampai dengan 2020 didapatkan peningkatan hingga 100,49 ribu jiwa dengan tingkat pertumbuhan 1,26%. Hasil Sensus penduduk 2020 Data menunjukkan bahwa proporsi terbesar penduduk berada dalam Boomer kelompok usia muda. Hal ini sejalan dengan rasio beban tanggungan, yaitu di bawah 50, yang menunjukkan bahwa setiap 100 orang dalam rentang usia produktif (15-64 tahun) mendukung kurang dari 50 orang Dalam kelompok usia tidak produktif, yang meliputi individu di bawah 15 tahun dan mereka yang berusia 65 tahun ke atas.



Gambar 1.1. Hasil Sensus Penduduk Badan Pusat Statistik

Sumber : <https://samarindakota.bps.go.id/> (2020)

Memiliki jumlah individu yang cukup besar dalam kelompok usia produktif dapat menjadi aset berharga bagi pembangunan. Menurut sensus penduduk tahun 2020, struktur penduduk kota Samarinda Generasi Z dan generasi milenial merupakan mayoritas dari populasi, dengan Generasi Z terhitung sekitar 28,75 persen dari total populasi, yang setara dengan 827.994 orang, sedangkan generasi milenial mencapai sekitar 26,93 persen dari total populasi di kota Samarinda. Yang masing-masing berjumlah 221.851 jiwa untuk generasi milenial dan gen Z yang memiliki populasi lebih banyak sekitar 236.867 jiwa Baik Generasi Z maupun generasi milenial termasuk dalam kelompok usia produktif, berpotensi untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi di kota Samarinda. Kemajuan masyarakat, ekonomi, teknologi, dan budaya, seiring dengan berjalannya waktu, menuntut manusia untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Seiring perkembangan manusia dari satu generasi ke generasi lainnya, dipengaruhi oleh modernisasi, karakteristik yang berbeda muncul dalam setiap generasi. Perubahan signifikan di setiap generasi ini berdampak pada kondisi yang akan dihadapi oleh generasi mendatang. Apakah Arah perubahan, baik positif maupun negatif, bergantung pada nilai-nilai yang ditanamkan pada generasi muda yang lahir pada masa itu. Di antara generasi yang paling banyak diperbincangkan saat ini adalah generasi milenial yang dianggap sangat berpengaruh bagi setiap negara, khususnya di bidang pendidikan,

membentuk tren politik masa depan, dan menumbuhkan kreativitas di sektor bisnis. (Hardika et al., 2019).

Generasi Z memengaruhi cara perusahaan beroperasi. Kehadiran Generasi Z dan Milenial di dunia kerja memberikan warna tersendiri. Efisiensi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam menjaga keberlangsungan karyawan di perusahaan Generasi Z dan Milenial serta mengintimidasi niat mereka untuk mencari peluang alternatif (*Turnover Intention*). Perputaran mengacu pada kecenderungan untuk beralih pekerjaan karena berbagai alasan. (Wirawan, 2015:212). Organisasi mengalami dampak yang merugikan akibat pergantian, karena mengarah pada lingkungan kerja yang tidak stabil, penurunan produktivitas karyawan, suasana yang tidak menguntungkan, dan peningkatan biaya personalia. (Nafiudin & Umdiana, 2017).

Indikasi niat untuk *Turnover Intention* pada generasi Z dan milenial di atas dapat ditemukan di banyak perusahaan, termasuk pada perusahaan yang ada di kota Samarinda. Tingkat perputaran yang tinggi juga terjadi pada perusahaan yang ada di kota Samarinda, Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan generasi Z dan milenial pada beberapa Perusahaan swasta di Samarinda menghadapi situasi dimana karyawannya terus mengeluarkan niat untuk keluar dengan berbagai alasan. Alasan ini termasuk kondisi kerja yang menantang yang tidak memenuhi harapan mereka, yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Selain itu, kesempatan yang terbatas untuk peningkatan karir

menimbulkan kesulitan bagi karyawan untuk dipromosikan, terutama ketika karyawan lama tetap berada di posisinya. Selain itu, kompensasi gaji yang tidak memadai sebanding dengan beban kerja mereka, terutama dalam hal penggantian barang yang hilang, turut menyebabkan ketidakpuasan mereka. Namun, ada juga karyawan Generasi Z dan Milenial yang memilih tidak mengejar *turnover* karena merasa nyaman di perusahaan dan puas dengan fasilitas yang ada.

Kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab mereka juga meningkat. Jika organisasi meningkat, niat jahat menurun. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi atau perasaan psikologis yang dialami oleh karyawan. Keadaan psikologis yang berasal karyawan yang merespon faktor internal dan eksternal di lingkungan kerja mereka akan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi jika merasa puas dengan pekerjaannya dan faktor internal dan eksternal memainkan peran penting dalam mempengaruhi karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan dan memprioritaskan kepentingan organisasi, hal tersebut mencerminkan tingginya tingkat dedikasi terhadap perusahaan yang kuat, mereka cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan (Widyatmono, 2015).

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap kepuasan kerja terjadi sebagai

hasil dari respon karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat bersifat positif atau negatif. Perasaan puas dengan pekerjaan atau keadaan kepuasan dalam bekerja berfungsi sebagai faktor awal yang dialami karyawan sebelum mengembangkan komitmen organisasi. Karyawan akan merasa puas dengan kepuasan kerja mereka ketika perusahaan memenuhi kebutuhan dan aspirasi mereka. (Indrayanti & Riana, 2016). Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang dimiliki individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Ini terutama merupakan pengalaman subjektif yang bervariasi dari orang ke orang. Mereka yang menemukan kepuasan dalam pekerjaannya lebih cenderung bertahan dengan organisasi, sementara individu yang tidak puas cenderung mencari peluang di tempat lain. (Pistariasih & Adnyani, 2022). Ketika karyawan mendapatkan Ketika karyawan mengalami kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, tingkat komitmen mereka terhadap organisasi cenderung meningkat secara umum, ketika karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, loyalitas mereka terhadap perusahaan cenderung menguat. Dengan mengadopsi strategi Manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja perusahaan dengan fokus pada meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat secara efektif meningkatkan komitmen organisasional karyawan (Indrayanti & Riana, 2016). Fenomena terkait kepuasan kerja yang diamati di lapangan, seperti karyawan yang mengendur kerja atau mulai bekerja saat atasan datang, atau ada karyawan yang duduk santai bahkan saat jam kerja. Ini

melibatkan Indikator kepuasan kerja yang signifikan adalah puas dengan sifat pekerjaan itu sendiri dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap penyelesaian tugasnya. (Pistariasih & Adnyani, 2022).

Stres dapat mengubah perilaku seseorang. Ketika seseorang dalam keadaan stres, ia cenderung kurang menyadari situasi. Menjadi kurang sadar sosial dan kurang peka terhadap orang lain dapat menyebabkan konflik interpersonal di antara karyawan. Selain itu, stres yang timbul dari konflik semacam itu dapat menyebabkan gangguan kognitif. Situasi ini dapat mendorong karyawan untuk menghadapi tindakan disipliner. Berjuang dengan interaksi dengan rekan kerja dan mengalami ketidaknyamanan di tempat kerja karena gangguan, karyawan akhirnya mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan saat ini karena mereka yakin akan lebih cocok. (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015). Apabila pekerja merasa memiliki percaya diri dan setia terhadap pemimpin, Ketika stres terkait pekerjaan mereka berkurang, karyawan menjadi kurang termotivasi untuk meninggalkan organisasi. (Napitupulu et al., 2021). Stres kerja yang dialami karyawan erat kaitannya dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga menjadi faktor penyebabnya. Beban kerja dan persyaratan pekerjaan yang berlebihan dapat memengaruhi kesejahteraan pribadi karyawan. Keharusan untuk bekerja lembur karena tuntutan pekerjaan seringkali mengakibatkan kurangnya waktu istirahat, sehingga karyawan hanya memiliki sedikit kesempatan untuk bersantai dan memulihkan diri. (Nugraha & Purba, 2017). Untuk meningkatkan

tekanan kerja dan mengurangi *turnover*, disarankan agar pimpinan dan pimpinan staf pembina/*learning project* melakukan pembagian kerja, Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengatasi masalah tekanan kerja, berbagai cara dapat dilakukan, termasuk mendorong komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, terlibat dalam diskusi kelompok atau individu, dan sebagainya. Pendekatan ini dapat membantu mengukur apakah karyawan sering mengalami emosi stres saat bekerja, karyawan dapat merasakan perasaan frustrasi dan kemarahan, atau merasa tenang dan menghadapi sedikit kesulitan di tempat kerja (Ludiya, 2016).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya keterkaitan antara variabel kepuasan kerja dan niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*) (Meri Handayani & Subudi, 2019; Indrayanti & Riana, 2016; Yani, 2016; Pistariasih & Adnyani, 2022; Widyatmono, 2015; Amanda et al., 2021; Chalim, 2018; Eksan, 2019; Kristiani et al., 2020), Bertentangan dengan temuan penelitian lain, tidak ada bukti yang mendukung keterkaitan kepuasan kerja dengan niat berpindah. (Dwiyanti et al., 2019; Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Priyowidodo et al., 2019; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Napitupulu et al., 2021; Ramlah et al., 2021; Novitasari et al., 2022; Jamil et al., 2022).

Namun ada pula perbandingan adanya pengaruh yang berhubungan antara variabel stres kerja dan niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*) (Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Priyowidodo et al., 2019; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Napitupulu et al., 2021; Ramlah et

al., 2021; Novitasari et al., 2022; Jamil et al., 2022). Hasil penelitian lainnya tidak mendukung pengaruh hubungan antara variabel stres kerja dan niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dapat diamati (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015; Ramlawati et al., 2021)

Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan temuan terkait hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan niat untuk berpindah pekerjaan, serta hubungan antara tingkat stres kerja dan niat untuk berpindah pekerjaan, menghasilkan kesimpulan yang bervariasi. Sehingga, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menyelidiki secara menyeluruh hubungan simultan antara kepuasan kerja dan niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*), serta antara stres kerja dan niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

Berdasarkan fenomena dan berdasarkan konteks sebelumnya yang telah dijelaskan, penelitian ini berjudul : **”PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, fokus pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di Kota Samarinda ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di Kota Samarinda ?

C. Pembatasan Masalah

Dengan merujuk pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini akan difokuskan khusus pada generasi Z dan milenial di Kota Samarinda. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menguji dampak kepuasan kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian :

1. Untuk Mempelajari dan menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di Kota Samarinda.

E. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini: :

1. Bagi Perusahaan

Menjadikan referensi tolak ukur untuk monitoring secara cermat berdasarkan nilai-nilai dari penelitian, sehingga proses *human resources* dapat terkontrol dengan baik dan *turnover intention* dapat terkendalikan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini memberikan manfaat sebagai acuan, sumber informasi, dan referensi yang berharga bagi penelitian masa depan. Hal ini dapat digunakan

untuk pengembangan lebih lanjut dalam berbagai bidang, terutama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.