

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya suatu zaman jumlah populasi di negara mana pun pada akhirnya akan selalu bertambah sampai pada tingkat tertentu, terutama di negara Indonesia, Khususnya di kota Samarinda. Sensus hasil penduduk yang di umumkan oleh Badan Pusat Statistik pada bulan September tahun 2020, mengemukakan bahwa jumlah penduduk di Samarinda mencapai 827.994 jiwa. Pada tahun 2010 jumlah penduduk di kota Samarinda sekitar 100.490 jiwa, berdasarkan perbandingan tersebut terlihat bahwa laju pertumbuhan penduduk di kota Samarinda berada pada angka 1,26% per tahunnya. Hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan generasi muda mendominasi jumlah penduduk di kota Samarinda. Hal ini konsisten dengan rasio yang berada di bawah lima puluh (50), yang artinya setiap 100 penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) menghasilkan kurang dari 50 penduduk non-produktif (berusia 15 tahun kebawah dan 65 tahun ke atas).



Gambar 1.1 Sensus penduduk badan pusat statistik

Dengan tingginya angka kelompok usia yang produktif, maka hal ini dapat menjadi modal untuk membangun kota Samarinda. Laporan hasil sensus penduduk 2020 menunjukkan generasi Z merupakan penduduk yang mendominasi di kota Samarinda. Dari total 827.994 penduduk, generasi Z memperoleh angka tertinggi yaitu 28,75% dengan jumlah 236.867 jiwa sesuai penjelasan pada gambar 1.1 sumber dari: <https://samarindakota.bps.go.id/>. Generasi Z merupakan generasi yang hidup pada zaman pesatnya perkembangan Teknologi Digital, hal ini membuat rata-rata generasi Z adalah generasi yang produktif, generasi Z diharapkan dapat membawa dampak positif perekonomian khususnya untuk kota Samarinda.

Akibat kemajuan teknologi di dunia modern saat ini, tuntutan pada Sumber Daya Manusia pun akan semakin tinggi. Saat ini Indonesia sedang melakukan perubahan menjadi bangsa yang lebih baik dari masa lalu. Generasi muda yang lahir di zamannya akan menentukan perubahan baik dan buruk bagi bangsanya. Salah satu generasi yang saat ini

sedang banyak di bicarakan adalah generasi Z. Generasi muda yang mampu membawa perubahan besar untuk bangsa dari segi ekonomi, pendidikan, dan bidang lainnya. Ditambah saat ini perusahaan banyak mencari karyawan dengan talenta dan kinerja tinggi tinggi yang akan bermanfaat bagi perusahaan mereka untuk membantunya tumbuh dan mencapai tujuan yang diinginkan. Generasi Z saat ini merupakan generasi yang produktif yang dimana generasi Z ini akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan karena akan memberikan warna baru pada cara kerja perusahaan.

Teori Frederick Herzberg (1959), memaparkan teori dua faktor yang menurutnya adalah kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi seorang karyawan dan stres kerja terkait pekerjaan, faktor kepuasan mencakup faktor seperti kinerja, ketekunan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Aspek kepuasan berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan. Faktor ketidakpuasan bersumber dari ketidakpuasan kerja seseorang, diantaranya adalah faktor kebijakan dan administrasi perusahaan, lingkungan kerja, status pekerjaan, hubungan kerja, keamanan kerja. Faktor ketidakpuasan dapat membuat kepuasan dan semangat pada karyawan menurun, ini merupakan faktor harus diamati dan diperhatikan. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang memiliki dampak pada lingkungan kerja, baik kepuasan terhadap lingkungan kerja maupun pada kepuasan itu sendiri, begitu juga dengan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dan ketidakpuasan itu sendiri. Penyebab terjadinya *turnover intention* karena kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang tidak terpenuhi, semakin tinggi ketidakpuasan dan ketidaknyamanan karyawan maka peluang timbulnya *turnover intention* akan semakin besar.

Terlepas dari generasi yang produktif dan dibutuhkan oleh banyak perusahaan, untuk mempertahankan karyawan generasi Z perusahaan harus memberikan *feedback* yang sesuai dengan kinerja tersebut untuk meminimalisir terjadinya karyawan generasi Z berpindah keperusahaan lain. Masalah yang terjadi pada perusahaan di kota samarinda yakni, terjadinya *turnover intention* pada karyawan generasi Z sehingga hal ini menjadi dampak buruk bagi pihak perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan karena mereka memberikan layanan, inovasi, dan kreativitas yang dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan. Namun, Niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat berdampak negatif pada kelangsungan, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola *Turnover Intention* menjadi prioritas bagi perusahaan agar dapat mempertahankan SDM terbaiknya dan memaksimalkan kontribusi mereka. (Tri Wiliyanto *et al.*, 2020). Niat berpindah mengacu pada suatu proses dan kesediaan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Artinya, ketika karyawan secara serius memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka sudah berpikir untuk mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan saat ini (Sija, 2021). Seseorang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*), yaitu meliputi karakter diri sendiri, lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja dan juga Organisasi yang komitmen Mobley *et al.*, (1986) dalam (Tsani & Farlianto., 2016). Keinginan untuk berpindah dari pekerjaan karena suatu hal tertentu disebut dengan *turnover intention* (Wirawan, 2015). Kondisi kerja yang tidak baik, menurunnya kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, dan tingginya *cost* kerja, merupakan dampak negatif dari *turnover intention* (Nafiudin N., & Umdiana, 2017). Keinginan untuk berpindah kerja mengacu pada keinginan atau tujuan keluar dari pekerjaan dengan ikhlas atau pindah dari pekerjaan yang lama lalu mencari tempat kerja lainnya berdasarkan penilaiannya (Mobley *et al.*, 1978).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan positif ini merupakan hasil dari evaluasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap berbagai karakteristik dari pekerjaannya (Fitriansyah

et al., 2017). Kepuasan kerja juga merupakan bentuk wujud rasa emosional mengenai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan yang kegiatannya diperoleh dari pengamatan tertentu atau khusus yang dilakukan terhadap setiap karakter individu (Pawesti R., & Wikansari, 2017). Maka dari itu, kepuasan kerja kini menjadi aspek yang harus di tanggapi dengan seksama oleh perusahaan, karena hal ini tidak akan lepas dari perasaan karyawan. Beberapa komponen yang berdampak pada kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, upah, dan komite organisasi (Agustin *et al.*, 2022). Fenomena *turnover intention* saat ini menjadi perhatian bagi banyak perusahaan, termasuk di Kota Samarinda, karena dapat berdampak negatif terhadap keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan, termasuk *turnover intention* menjadi penting bagi perusahaan agar dapat mempertahankan sumber daya manusia terbaiknya. Hal ini terjadi ditandai dengan adanya penurunan kinerja yang di alami perusahaan akibat berbagai kondisi dan perilaku karyawan, dampak yang terjadi akibat terjadinya *turnover intention* mempengaruhi kualitas dan kuantitas serta tingginya niat berpindah pada karyawan juga menjadi penyebab terhambatnya operasional produksi pada perusahaan (Fadli *et al.*, 2022). Oleh karena itu, kepuasan kerja kini erat kaitannya dengan penyebab *turnover intention* pada perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Purnamasari *et al* (2021), mengungkapkan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja maka akan memperkecil keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus waspada agar tingkat *turnover intention* pada perusahaan menjadi rendah, kegagalan dalam mempertahankan karyawan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan berbagai kerugian, seperti biaya pelatihan yang sia-sia karena perusahaan harus melatih karyawan baru secara berulang, biaya pelatihan yang terus-menerus dikeluarkan untuk mengisi posisi-posisi yang akibat tingginya *turnover*, serta penurunan retensi karyawan yang berarti perusahaan harus selalu merekrut karyawan baru setiap tahun. Mengingat karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan, maka seharusnya perusahaan berusaha menjaga kepuasan kerja karyawan agar keinginan karyawan untuk keluar dapat diminimalkan, sehingga perusahaan tidak perlu merekrut karyawan baru setiap tahun dan ini akan meminimalisir pengeluaran perusahaan untuk merekrut dan *training* karyawan baru.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Jika perusahaan mengutamakan lingkungan yang aman dan sehat, maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari (Sutrisno, 2015). Lingkungan kerja meliputi seluruh alat, prosedur kerja, lingkungan kerja individu atau kelompok kerja, dan kebijakan yang berlaku bagi individu atau kelompok (Michael & Nawawi, 2020). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik oleh karena itu tidak dapat di pisahkan dari pengembangan karyawan dan akan terus berdampak pada karyawan. Di sisi lain lingkungan kerja yang di rancang dengan buruk dapat menimbulkan masalah yang terus-menerus, seperti banyaknya kebutuhan yang tidak terpenuhi dan proses kerja yang tidak efektif, serta berdampak negatif terhadap etika kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif terbukti dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dinilai buruk oleh para karyawan, hal ini dapat memicu niat mereka untuk berhenti dan mencari peluang di tempat lain. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamasari *et al* (2021), mengungkapkan bahwa ketika lingkungan kerja tidak mendukung atau bahkan cenderung negatif, maka tingkat *turnover intention* di antara karyawan cenderung meningkat.

Hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah sebagai aspek dasar yang harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh, kepuasan kerja merupakan aspek penting dan fundamental dalam pekerjaan, perkembangan perusahaan di wilayah kota Samarinda meningkatkan nilai tinggi bagi karyawan generasi Z karena pengaruh dari karyawan generasi Z yang bekerja secara efisien dan berkontribusi terhadap kesejahteraan perusahaan di kota Samarinda, namun tetap saja niat untuk berpindah pada generasi Z masih ada. Dalam kasus ini kemungkinan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan seperti, sistem pembayaran gaji yang tidak efektif, akibatnya sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji. Kepuasan kerja juga mendasari aspek pada lingkungan kerja disekitar perusahaan, kepuasan kerja dapat dilihat pada lingkungan sekitar, jika karyawan merasa bahwa tempat kerja tidak mendukung pekerjaan, maka karyawan tidak akan bertahan bekerja di perusahaan tersebut, hal ini yang akan menyebabkan munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti pada penelitian Nazenin & Palupiningdyah (2014); Yantu *et al.*, (2023); Randhawa (2007); Khan *et al.*, (2012); Izdihar *et al.*, (2023); Ningtyas *et al.*, (2020), mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah tingkat niat untuk berpindah pekerjaan. Namun, temuan penelitian lain seperti Putra & Adiputra (2023); Wibowo *et al.*, (2023); Putri & Irfani (2020); Widayati *et al.*, (2019); Soelton & Atnani (2018); Bello *et al.*, (2021); Asriani & Riyanto (2020); Adawiyah (2019), mengemukakan tidak mendukung adanya pengaruh tersebut, serta menyiratkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Selain itu, terdapat permasalahan serupa pada hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Beberapa penelitian Izdihar *et al.*, (2023); Wafi (2022); Saputra (2021); Bello *et al.*, (2021); Metariani & Heryanda (2022); Kristin *et al.*, (2022), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, sementara penelitian lain seperti Anastasia & Widiawan (2023); Widayati *et al.*, (2019); Wibowo *et al.*, (2023); Putri & Irfani (2020), tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara keduanya. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan mengenai sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi keputusan individu untuk bertahan atau berpindah pekerjaan.

Sebelumnya, penelitian terdahulu telah menunjukkan temuan yang tidak konsisten terkait hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, serta lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, pengaruh simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* juga belum jelas. Oleh karena itu, diperlukan penyelidikan lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis rinci mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, serta pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas pergantian pada populasi tersebut. Berdasarkan fenomena yang telah di jelaskan di atas, maka penelitian mengangkat judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SAMARINDA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang yang telah di lampirkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini ialah: (i) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda?. (ii) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda?. (iii) Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah: (i) Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. (ii) Untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. (iii) Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ialah: (i) Aspek Teoritis: Sebagai alat analisis untuk peneliti dan sebagai pedoman untuk memahami pengetahuan yang telah diperoleh selama mempelajari dan mengevaluasi validitas temuan ilmiah dibidang manajemen. Bagi peneliti yang lain berfungsi sebagai rujukan dan informasi sebagai sarana dalam memberikan perbandingan pada penelitian selanjutnya. (ii) Aspek Praktis: Sebagai bahan masukan bagi perusahaan di kota Samarinda dalam mengevaluasi tentang masalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

1.5 Perumusan Hipotesis

(i) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan menunjukkan adanya perbedaan pandangan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Alfarol & Bahwiyanti (2023), Hidayati & Rizalti (2021), serta Chin (2018), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Di sisi lain, sejumlah penelitian lain, seperti penelitian Saputra (2021) serta Anastasia & Widiawan (2023), justru menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*. Temuan ini menunjukkan bahwa terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja, seperti gaji, peluang karir, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan atasan, dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya ini menunjukkan perlunya dilakukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara kepuasan kerja dan intensitas *turnover* pada karyawan, maka hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

(ii) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pandangan penelitian sebelumnya, terdapat temuan yang kontradiktif mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh Qureshi *et al.*, (2013), Nurcahyo *et al.*, (2022) dan Mahmudah (2022), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk pindah tempat kerja. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung saat ditemukannya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Temuan yang berbeda dihasilkan oleh Asriani & Riyanto (2020) dan Putra & Adiputra (2023) dimana lingkungan kerja yang kondusif dan aktif justru mampu menurunkan *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menjadi faktor yang mengurangi niat karyawan untuk pindah ke tempat lain. Berdasarkan hubungan antara lingkungan dan *turnover intention*, adanya hasil penelitian yang saling bertolak belakang ini maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

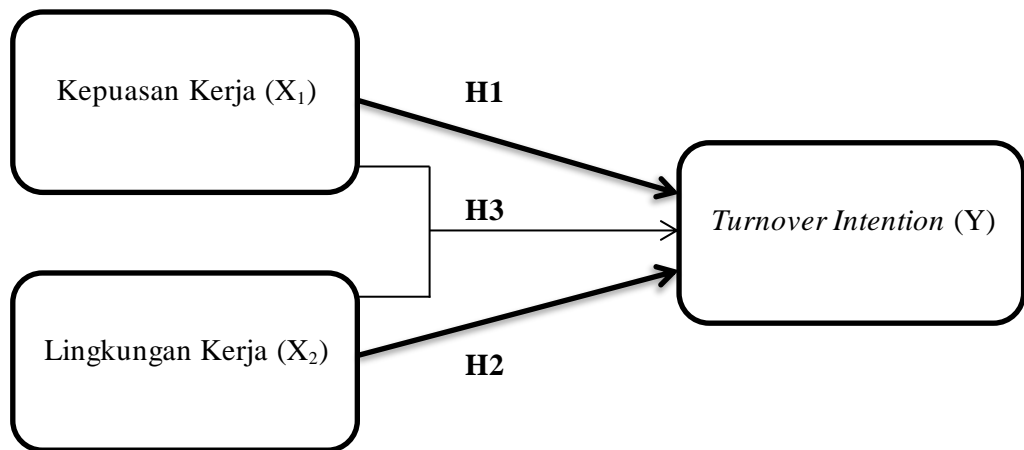
(iii) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian Izdihar *et al.*, (2023), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. Demikian pula penelitian yang dilakukan Putri & Irfani (2020), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang menunjukkan ketika kepuasan kerja dan lingkungan kerja buruk, hal ini berdampak negatif pada karyawan sehingga menyebabkan niat berpindah yang lebih tinggi. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Putra & Adiputra (2023), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah. Berdasarkan hubungan tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

1.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir ialah suatu kerangka konseptual yang berfungsi untuk memahami bagaimana hubungan antar variabel dan sebagai pendekatan untuk memecahkan masalah. Tujuan penelitian ini sebagai sarana mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang telah di jelaskan oleh peneliti sebelumnya. Di gambarkan pada gambar: 1.2



Gambar 1.2 Kerangka pikir

Keterangan:

- = Berpengaruh secara parsial
- = Berpengaruh secara simultan