

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia kerja sedang kedatangan pendatang Sumber Daya Manusia (SDM) baru pada kurun satu dekade terakhir. Pendatang baru tersebut merupakan SDM yang berasal dari Generasi Z. Badan Pusat Statistik (BPS) mengategorikan generasi ini berasal dari masyarakat yang lahir di kisaran tahun 1997–2012.

Gen Z sebagai pengisi angkatan kerja memberikan peluang besar bagi berkembangnya suatu organisasi, namun permasalahan timbul di saat sejumlah survei menyatakan bahwasannya generasi Z mempunyai kecenderungan dalam berpindah kerja (*turnover intention*) pada durasi yang relatif lebih singkat dan tinggi apabila dikomparasikan pada generasi sebelumnya. Permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* ini didukung oleh hasil survei Badan Pusat Statistik pada tahun 2021 yang di mana menunjukkan terjadi kenaikan penduduk berusia 15 tahun ke atas niat berhenti bekerja pada tahun 2020 naik 49,26% dari tahun sebelumnya. Temuan survei oleh Michael Page pada 2021 menyebutkan, sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri. Indonesia menjadi negara kedua tertinggi pada survei tersebut, di mana 84% pekerja berencana untuk melakukan *resign* dalam enam bulan ke depan (DataIndonesia.id, 2022). Berdasarkan survei tersebut di atas yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa kejadian *turnover intention* di Indonesia masih cukup sering terjadi.

Turnover intention merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, atau dua tahun yang akan datang. Menurut Harvinda & Wijaya (2020) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention*, di antaranya adalah usia. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Rhodes (1983) dan Hayes *et al.* (2015) bahwa usia memiliki hubungan terhadap *turnover intention*, sehingga menyebabkan adanya perbedaan hasil *turnover intention* pada usia yang berbeda, yaitu semakin tua usia karyawan semakin rendah *turnover intention*nya (Ng & Feldman, 2009).

Taspcott dalam Youarti & Hidayah (2018) mengklasifikasikan usia sebagai berikut:

1. *Pre Baby Boom*, yang lahir pada 1945 dan sebelumnya;
2. *The Baby Boom*, yang lahir antara 1946–1964;
3. *The Baby Bust*, yang lahir antara 1965-1976, sebagai Generasi X;
4. *The Echo of the Baby Boom*, yang lahir antara 1977-1997, sebagai Generasi Y;
5. *Generation Net*, yang lahir antara 1998 hingga 2009, sebagai Generasi Z;
6. *Generation Alpha*, yang lahir pada 2010, sebagai Generasi A.



Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik, (2020)

Berdasarkan dari hasil Sensus Penduduk tahun 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 mencatat, mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh Gen Z (yang lahir pada kurun 1997-2012) dan generasi milenial (lahir pada kurun 1981- 1996). Proporsi Gen Z sebanyak 27,94 persen dari total populasi dan generasi milenial sebanyak 25,87 persen (BPS, 2020). Sebagian besar dari dua generasi ini masuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi. Dapat diartikan bahwa saat ini Gen Z merupakan generasi yang akan mendominasi dunia pekerjaan.

Menurut Nasa *et al.* (2022) Gen Z sendiri memiliki beberapa karakteristik yang cukup unik. Seperti yang diketahui Gen Z merupakan generasi yang dibesarkan dengan internet sejak usia dini. Gaya komunikasi Gen Z juga berlangsung secara individual, online dan singkat. Mereka terbiasa menerima informasi yang tersedia untuk mereka secara instan dan gratis. Gen Z umumnya lebih menghindari risiko dibandingkan generasi sebelumnya, mereka memiliki ekspektasi yang lebih rendah, percaya diri tetapi berhati-hati, dan memiliki tuntutan yang cukup sederhana dibandingkan Gen Y (Tulgan, 2013). Berdasarkan

temuan Generational White Paper dalam Agarwal & Vaghela (2018), Gen Z cenderung tidak sabar, berpikir instan, tidak memiliki ambisi generasi sebelumnya, dan memiliki gangguan pemusatan perhatian dengan tingkat gangguan perhatian yang tinggi.

Menurut (Rayya et al., 2023) perbedaan antara generasi lain dengan Gen Z tentang pandangan hidup yang paling tidak positif, termasuk tingkat kesejahteraan emosional dan sosial yang lebih rendah dari pada generasi yang lebih tua, Gen Z lebih mengalami gangguan kondisi mental dari pada Gen X atau *baby Boomer*, Gen Z juga lebih banyak kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi, yang meliputi pendapatan, pekerjaan, pendidikan, makanan, transportasi, dukungan perumahan, sosial, dan keamanan. Menurut (Mahardika et al. 2022) saat memasuki dunia kerja Gen Z lebih rentan mengalami konflik kerja dan stres kerja. Alasan peneliti melakukan studi pada Gen Z karena problematika yang dihadapi Gen Z lebih mengarah pada keadaan emosional mereka yang belum stabil dan paling mudah merasa tertekan. Tekanan kerja yang berlebihan menjadi pemicu stres, keadaan stres yang berlarut larut menyebabkan karyawan tidak fokus dalam melaksanakan tugasnya. Stres kerja yang dialami Gen Z tentunya akan mempengaruhi semangat dalam bekerja yang di mana akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo (KOPRUSMAT) didirikan pada 3 april 1981 dan memperoleh Badan Hukum No. 7228/BH/DK-10/1. Sebagian pengurus koperasi adalah dokter di Rumah Sakit Mata Cicendo yang terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Meskipun masing-masing pengurus mempunyai tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang berbeda, tetapi dalam

tugas harus saling berkoordinasi. Dalam kegiatan organisasinya KOPRUSMAT Cicendo sedang melakukan pengembangan dan telah menjalankan beberapa unit usaha di antaranya:

1. Unit Usaha Minimarket 1 (Cicendomart 1)
2. Unit Usaha Minimarket 2 (Cicendomart 2)
3. Unit Usaha Fotocopy Dan Alat Tulis
4. Unit Usaha Simpan Pinjam
5. Unit Usaha Pengadaan Barang & Jasa

Dalam kepengurusan, pengurus terus berusaha untuk memperbaiki kinerja karyawan yang masih belum optimal dengan merotasikan struktur pengelola KOPRUSMAT. Hal tersebut dilakukan untuk memberi suasana yang baru dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat memacu rasa tanggung jawab dan dedikasi yang semakin optimal pada pekerjaannya. Berikut ini adalah perkembangan jumlah karyawan KOPRUSMAT Cicendo selama periode 2020-2024.

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan KOPRUSMAT Cicendo
Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Gen Z (Orang)	Gen Sebelumnya (Orang)
2020	21	10	11
2021	17	7	10
2022	17	7	10
2023	11	6	5
2024	11	5	6

Sumber: hasil wawancara dengan manager KOPRUSMAT Cicendo

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah karyawan koperasi mengalami fluktuatif. Pada tahun 2020 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan cukup seimbang antara Gen Z dan generasi sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa Gen Z sudah mulai cukup dominan di lingkungan kerja koperasi, tahun 2021 adanya penurunan karyawan Gen Z sebanyak 3 orang dan generasi sebelumnya sebanyak 1 orang di mana penurunan ini mengindikasikan adanya pergeseran atau pengurangan tenaga kerja, terutama dari kalangan Gen Z, pada tahun 2022 tidak terjadi perubahan jumlah karyawan maupun komposisinya, yang menunjukkan kondisi stagnan, pada tahun 2023 terjadi restrukturisasi besar atau pengurangan tenaga kerja, di mana karyawan Gen Z mengalami penurunan karyawan sebanyak 1 orang dan generasi sebelumnya mengalami penurunan sebanyak 5 orang, dan pada tahun 2024 komposisi karyawan stabil, tetapi jumlah Gen Z terus mengalami penurunan.

Tabel 1. 2 Tingkat *turnover intention* pada karyawan KOPRUSMAT Cicendo tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah <i>Turnover Intention</i> (Orang)	Jumlah <i>Turnover Intention</i> Gen Z (Orang)	Persentase (%)
2020	10	-	-
2021	7	3	30
2022	7	-	-
2022	6	1	16,67
2023	5	1	16,67

Sumber: hasil wawancara dengan manager KOPRUSMAT Cicendo

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan data *turnover intention* pada karyawan KOPRUSMAT Cicendo selama kurun lima tahun terakhir. Walaupun memang terjadi penurunan *turnover intention* dibandingkan dengan jumlah karyawan Gen Z, persentasenya masih perlu di waspadai. Hal ini menunjukkan bahwa

permasalahan *turnover intention* tidak sepenuhnya terselesaikan, dan justru dapat menjadi lebih kritis karena terjadi dalam konteks jumlah karyawan yang semakin sedikit. Kalau situasi ini terus dibiarkan, bukan tidak mungkin koperasi akan mengalami kesulitan dalam mencari pengganti tenaga kerja muda dan menjaga kelangsungan operasional di masa depan. Regenerasi karyawan menjadi terhambat, dan ini bisa memengaruhi kemampuan koperasi untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan zaman.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan terhadap 5 responden yang terdiri dari 3 responden karyawan Gen Z yang masih aktif dan 2 responden karyawan Gen Z yang sudah tidak aktif. Berdasarkan survei tersebut dapat diduga bahwa alasan karyawan tersebut keluar dari pegawai KOPRUSMAT Cicendo:

1. Karena merasa beban kerja yang terlalu berat, responden menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, target yang tidak realistis, gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, serta volume kerja yang berlebihan menjadi faktor utama munculnya tekanan dalam pekerjaan.
2. Karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, responden menggambarkan suasana kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, minim komunikasi dan tidak ada kerjasama tim yang baik, serta responden merasa tidak ada peluang pengembangan karir.

Berdasarkan alasan tersebut maka alasan-alasan yang dikemukakan responden ini mengarah pada indikasi stres kerja sebagai penyebab *turnover intention*.

Berlandaskan fenomena yang terjadi di KOPRUSMAT Cicendo bahwa mungkin terdapat hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan Gen Z di koperasi. Didukung dengan adanya penelitian terdahulu menurut penelitian Shofiah *et al.*, (2017) dalam temuannya mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian tentang **“Hubungan Antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z”** Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo Kota Bandung, Jawa Barat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja yang dialami oleh karyawan Gen Z pada KOPRUSMAT Cicendo.
2. Bagaimana *turnover intention* karyawan Gen Z yang dialami KOPRUSMAT Cicendo.
3. Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Gen Z di KOPRUSMAT Cicendo.
4. Upaya apa yang dilakukan KOPRUSMAT Cicendo untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan Gen Z.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun penelitian ini bermaksud untuk mengkaji hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Gen Z KOPRUSMAT Cicendo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Stres kerja yang dialami oleh karyawan Gen Z pada KOPRUSMAT Cicendo KOPRUSMAT Cicendo.
2. *Turnover intention* karyawan Gen Z yang dialami KOPRUSMAT Cicendo.
3. Hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Gen Z KOPRUSMAT Cicendo.
4. Upaya yang harus dilakukan KOPRUSMAT Cicendo untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan Gen Z.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Menambah *literature* dan referensi ilmiah terkait dengan hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Gen Z

1.4.2 Kegunaan Praktis

Bagi koperasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Selain itu, dapat dijadikan juga sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan mengenai hal yang diteliti di kemudian hari.