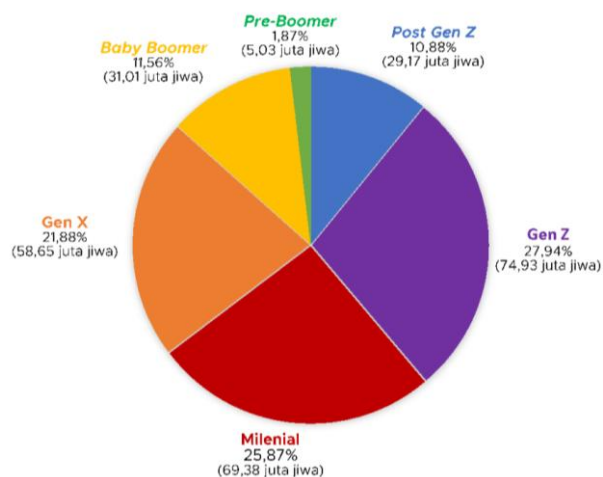


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi Z (Gen Z) adalah generasi yang lahir pada tahun 1995 sampai dengan 2010 (Dewantari, 2022). Pada tahun 2024 diperkirakan usia Gen Z berkisar antara 14 - 29 tahun. Pada saat ini Gen Z mulai memasuki kehidupan di dunia kerja yang menjadi salah satu sumber daya manusia di dalam perusahaan. Menurut Badan Pusat Statistik (2024) usia kerja dimulai pada usia 15 tahun keatas, dengan demikian Gen Z yang memasuki usia kerja pada tahun 2024 itu berkisar antara umur 15 – 29 tahun. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik didapatkan hasil bahwa mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z sebesar 27,94% dari seluruh total penduduk Indonesia (Gambar 1). Tahun 2024 diperkirakan menjadi tahun dimana hampir seluruh generasi Z sudah bekerja dan mendominasi perusahaan.



Gambar 1. 1 Komposisi Penduduk Indonesia Berdasarkan Sensus Tahun 2020

Sumber : Badan Pusat Statistik

Merari dan Suyasa (2016) menyatakan bahwa tenaga kerja Indonesia mulai bergeser dari angkatan kerja generasi milenial menuju angkatan kerja Gen Z. Gen Z cenderung memiliki wawasan yang luas dan kemudahan menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi, namun disisi lain generasi ini mudah mengalami demotivasi seperti hilangnya semangat kerja dan mudah menyerah. Demotivasi ini dapat disebabkan oleh keadaan di tempat kerja atau harapan dari pekerjaan itu sendiri. Seringkali Gen Z tidak segan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja jika perusahaan tidak memberikan dukungan yang positif terhadap karyawan. Indonesia memiliki tingkat *turnover intention* sebesar 10% pasca Gen Z mulai memasuki dunia kerja (Deloitte, 2022). Tingkat *turnover* dapat dikatakan tinggi apabila angka *turnover intention* melebihi angka 10% (Pinandito & Savira, 2022).

Riset yang dilakukan oleh Adobe Survey 2021 terhadap 5.500 responden Gen Z yang berusia 18 –24 tahun. Hasilnya, 56% responden berencana untuk pindah kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Miller 2019 menyampaikan bahwa 61% dari 1.844 karyawan Gen Z memiliki rencana meninggalkan tempat mereka bekerja saat ini. Sidorcuka dan Chesnovicka (2017) memiliki temuan bahwa 42% karyawan Gen Z di Latvia hanya berkeinginan bertahan di perusahaan paling lama satu tahun. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte (2022) Gen Z cenderung berpindah pekerjaan relatif lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini dibuktikan dengan 40% responden Gen Z memilih untuk berpindah pekerjaan dalam kurun waktu dua tahun dan 35%

responden Gen Z bahkan rela meninggalkan pekerjaannya saat ini meskipun tidak tersedia pekerjaan alternatif.

Data-data di atas menunjukkan bahwa masalah *turnover intention* pada karyawan Gen Z masih terjadi. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tempat bekerja secara sukarela (Oley et al., 2023). *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menyebabkan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Syahronica & Ika Ruhana, 2015). *Turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu, kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika karyawan merasa tidak puas, maka keinginan untuk keluar akan semakin tinggi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik yang bersifat luas. Menurut Robbins dan Judge (2017) Robbins dan Judge (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi pekerjaan, kepribadian, gaji, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian ini berfokus pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan dan penghargaan terhadap karyawan yang telah memberikan kemampuannya dalam bekerja untuk perusahaan (Waskito & Putri, 2021). Kompensasi menjadi upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya karena karyawan yang

berkualitas adalah aset berharga dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rahayu & Pramularso, 2019)(Rahayu & Pramularso, 2019). Penerapan sistem kompensasi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*.

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Lauren, 2017)(Lauren, 2017). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam Islam manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT, salah satu bentuk ibadah adalah bekerja. Bekerja merupakan suatu amal kebaikan yang menjadi kewajiban bagi umat Islam dengan memilih pekerjaan yang halal dan baik. Ketika bekerja seseorang diharuskan untuk sungguh-sungguh dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya. Selain untuk mencari rezeki, bekerja juga menjadi bentuk eksistensi seseorang dalam kehidupan bermasyarakat sebab dengan bekerja manusia dapat melaksanakan pembangunan perekonomian masyarakat sekaligus sebagai wujud pelaksanaan perintah agama.

Dalam perspektif Islam bekerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, mempertahankan prestise sosial, memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman (Azizah et al., 2018)(Azizah et al., 2018). Didalam suatu pekerjaan seringkali

terjadi masalah yang dihadapi seperti kompensasi yang tidak adil dan minimnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, posisi kerja, dan lama bekerja dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga karyawan mengalami demotivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu setiap karyawan sebaiknya memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dengan tingginya komitmen yang dimiliki akan membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dengan bersedia mengerahkan kemampuannya dalam bekerja sehingga timbul rasa memiliki organisasi dan memiliki keinginan untuk terus ada dalam organisasi. Pemberian kompensasi yang tidak adil dan rendahnya komitmen organisasi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan. Adanya ketidakpuasan kerja ini menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan untuk keluar dari perusahaan atau biasa disebut *turnover intention*.

Turnover intention adalah suatu hal yang diperbolehkan dalam Islam, umumnya alasan seseorang yang memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Seperti yang tercantum dalam Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Ra'd (13) : 11)

Ayat diatas berkaitan dengan *turnover intention* karena pada umumnya alasan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja adalah untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Islam mengajarkan agar umatnya senantiasa berusaha untuk meraih apa yang diinginkan dengan cara yang baik dan benar. Seseorang yang menginginkan kehidupan yang lebih baik melalui pekerjaan harus berusaha merubah keadaannya dengan mencari pekerjaan baru, untuk mendapatkan pekerjaan yang diimpikan karyawan dianjurkan untuk terus belajar dan mengasah kemampuan. Sebagaimana ayat diatas karyawan yang berdiam diri dan hanya memiliki keinginan saja tanpa usaha maka Allah SWT tidak akan merubah nasibnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, kompensasi dan komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan, maka dari itu perlu diketahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Berdasarkan latar belakang diatas dan meninjau bahwa Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Turnover Intention* (Y), dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki keterkaitan dalam meningkatnya *turnover intention* pada generasi Z, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z di DKI Jakarta Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan

masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, komitmen organisasi, *turnover intention*, dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z?
2. Apakah kompensasi dan komitmen organisasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi pada karyawan Generasi Z?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z?
8. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediaasi pada karyawan Generasi Z?
9. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi pada karyawan Generasi Z?
10. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z dalam sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi secara empiris mengenai :

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi, komitmen organisasi, *turnover intention*, dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan komitmen organisasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi pada karyawan Generasi Z.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi pada karyawan Generasi Z.
9. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi pada karyawan Generasi Z.
10. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap

turnover intention dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z dalam sudut pandang Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia yang berkaitan mengenai kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian lainnya khususnya pada bidang *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memberikan benefit terbaik bagi karyawan untuk menurunkan *Turnover Intention*.

b. Bagi Karyawan Generasi Z

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi Gen Z dalam memutuskan karir impian.