

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Namun mempertahankan sumber daya manusia dalam organisasi bukanlah hal yang mudah. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, meskipun karyawan dianggap memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, namun demi mengembangkan dan membangun karier yang lebih baik karyawan akan terus mempertimbangkan kepuasan kerja dari segi fasilitas, lingkungan, gaji, bahkan jabatan hingga mereka merasa telah mencapai kesuksesan pada kariernya (Jayanti, dkk 2022). Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk menekan keinginan karyawan berganti pekerjaan dan mempertahankan karyawan yang potensial serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Pada dasarnya organisasi adalah suatu tempat dengan sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau *common goal* guna mencapai tujuan organisasi tersebut (Sobirin, 2015). Sobirin (2015) juga mengatakan bahwa suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang membentuknya. Organisasi selalu mempunyai visi dan misi jangka panjang, sehingga diharapkan karyawan akan selalu selaras dengan visi dan misi organisasi tersebut. Selanjutnya, karyawan juga diharapkan untuk dapat bekerja lebih giat, mempelajari keterampilan baru dan meningkatkan kualitas pekerjaannya untuk keberlangsungan perusahaan. Karyawan dapat dikatakan sebagai aset penting bagi perusahaan, karena kepuasan karyawan terhadap perusahaan akan memungkinkan karyawan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan (Siker.id, 2021). Oleh karena itu, karyawan jangka panjang dapat dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan, sedangkan karyawan jangka pendek bukan aset yang cocok untuk suatu perusahaan.

Salah satu fenomena yang terjadi di masyarakat dan dunia kerja adalah sering ditemukan karyawan yang berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Akan tetapi, hal ini bahkan sudah menjadi yang sangat biasa

dilakukan oleh banyak orang. Individu yang melakukan pindah-pindah pekerjaan disebut sebagai *job-hopper* (Pranaya, 2014). Yuen (2016), mengatakan bahwa pindah kerja merupakan perilaku yang berganti pekerjaan sesering mungkin. Sedangkan menurut Pranaya (2014), pindah pekerjaan didefinisikan sebagai bentuk pergantian pekerjaan secara sukarela setiap satu hingga dua tahun berdasarkan keputusan mereka sendiri bukan kebijakan perusahaan.

Hasil penelitian Yuen (2016) yaitu karyawan dapat disebut melakukan pindah pekerjaan ialah mereka yang hanya menetap kurang lebih satu tahun di tempat kerjanya, lalu berpindah tempat kerja lainnya. Naresh dan Rathnam (2015) mendefinisikan pindah pekerjaan sebagai perilaku individu yang sering berganti atau berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sebagai sarana mempercepat peningkatan pendapatan atau kemajuan karier dengan jangka waktu satu atau bahkan kurang dari satu tahun. Sedangkan menurut Dharmawansha dan Thennakoon (2014) mendefinisikan pindah pekerjaan sebagai perpindahan karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain atas keputusan karyawan itu sendiri.

Sementara itu, karyawan yang melakukan pindah pekerjaan memiliki berbagai alasan. Ben Ari dan Clammer (dalam Yuen, 2016) menyatakan bahwa pindah pekerjaan biasanya dikaitkan dengan orang-orang yang menghargai imbalan ekstrinsik. Sejalan dengan penelitian Dharmawansha dan Thennakoon (2014) bahwa terdapat lima alasan utama karyawan melakukan pindah pekerjaan yaitu karena gaji, lingkungan dan budaya kerja, reputasi organisasi, keamanan kerja dan pertumbuhan karier. Penelitian di beberapa negara seperti Malaysia, Singapura, dan Amerika menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan gaji di perusahaan sebelumnya dan memilih berpindah pekerjaan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut Kementerian Sumber Daya Manusia di Malaysia, bahwa tren berpindah-pindah kerja di kalangan karyawan yang lebih muda sangat serius dan mengarah pada masalah tingkat perputaran yang lebih tinggi (Ghazali, dkk dalam Zahari & Puteh, 2023). Sebuah studi oleh Ghazali, dkk (dalam Zahari & Puteh, 2023) mengungkapkan bahwa sejak tahun 2009 hingga 2011, persentase tingkat

pergantian di antara tenaga kerja Malaysia telah meningkat dari 10% menjadi 15,9% yang sebagian besar disebabkan oleh meningkatnya aktivitas pindah pekerjaan di antara karyawan. Kecenderungan pekerja yang terlibat dalam kegiatan berpindah-pindah kerja di Malaysia telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir dan harus ditanggapi dengan lebih serius oleh para pemberi kerja. Selain itu, Rong (dalam Zahari & Puteh, 2023) menyebutkan bahwa survei sebelumnya yang dilakukan terhadap lulusan universitas mengungkapkan bahwa sekitar 57% responden setuju bahwa mereka akan tetap berada di pekerjaan yang sama dalam waktu kurang dari tiga tahun sebelum memutuskan untuk beralih ke karier lain. Malaysia tidak akan menghadapi masalah kekurangan talenta dan krisis talenta di industri ini, jika masalah tersebut ditangani dengan hati-hati (Queiri, dkk dalam Zahari & Puteh, 2023).

Tabel 1.1 Hasil Survei Pindah Pekerjaan Tahun 2016.

Rentang Waktu	Presentase
< dari 1 tahun	48.80%
Dalam 1-2 tahun	23.54%
Dalam 2-3 tahun	13.7%

Sumber: *JAKPAT-Mobile Survei Platform Indonesia*

Tren berpindah-pindah pekerjaan ini juga sering terjadi di Indonesia. Menurut Belle (2016) pada survei *platform* Jejak Pendapat yang melibatkan 1.376 responden dari seluruh Indonesia dengan proporsi Jabodetabek 20%, Pulau Jawa 45% dan luar Pulau Jawa 35%. Responden dalam survei ini yaitu pengguna ponsel pintar di Indonesia yang berusia diantara 25 hingga 45 tahun. Hasil survei menemukan bahwa sebagian besar responden yaitu 63,59% atau sebanyak 875 dari 1.376 responden mengaku pernah melakukan pindah pekerjaan sebelumnya, dan 78,51% di antaranya mengaku pernah melakukan hal tersebut minimal satu hingga tiga kali. Hampir separuh dari mereka yaitu 48,80% mengakui bahwa hanya butuh waktu kurang dari setahun setelah mereka mendapatkan pekerjaan pertama hingga mereka memutuskan untuk beralih ke pekerjaan lain.

Selanjutnya dalam penelitian Lie dan Andreani (dalam Yuniasanti dkk, 2019) menyatakan bahwa sebanyak 65,8% dari pekerja di Indonesia memilih untuk meninggalkan perusahaan mereka setelah bekerja selama 12 bulan di

perusahaan tersebut. Riset yang dilakukan oleh *platform* Jobstreet.com (2023) menemukan bahwa 33% karyawan pernah ditawari pekerjaan baru hingga beberapa kali dalam 1 tahun. Lalu, sebesar 29% responden pernah mendapatkan penawaran kerja setidaknya sekali dalam 1 bulan. Sementara itu, 14% di antaranya bahkan bisa mendapat tawaran pekerjaan setiap minggu. Hanya 6% dari responden yang mendapatkan tawaran kerja setiap beberapa tahun sekali saja, sehingga dapat disimpulkan bahwa perputaran dan perpindahan karyawan di Indonesia cenderung cepat. Dalam penelitian lain, Utomo (dalam Kinasih & Amin 2022) melakukan penelitian dengan 1.400 karyawan dalam rentang usia antara 20 hingga 35 tahun di 12 kota besar di Indonesia yaitu Palembang, Denpasar, Bandung, Surabaya, Pontianak, Manado, Mataram, Jabodetabek, Semarang, Balikpapan, Makassar dan Medan. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa 35,1% responden menyatakan bahwa mereka akan berganti pekerjaan sekitar dua hingga tiga tahun setelah mereka bergabung dengan organisasi sementara 3,9% lainnya akan bertahan di organisasi tersebut dalam waktu kurang dari satu tahun dan 61% lainnya menyatakan akan bertahan dengan rentang waktu empat sampai 10 tahun.

Menurut penelitian Yuen (2016), ketersediaan pekerjaan lain dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk melakukan pindah pekerjaan. Selain gaji, alasan lain seseorang melakukan pindah pekerjaan adalah peningkatan karier. Kurangnya sistem promosi internal, peningkatan perekrutan karyawan baru, dan ketakutan akan PHK, mendorong pekerja untuk secara aktif mengelola karier dengan cara berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya (Lake, dkk 2017). Alasan lainnya adalah kesetiaan bukan lagi hal yang penting. Menurut Pranaya (2014), membangun karier seseorang sendiri dengan unik akan lebih aman. Jadi, tidak perlu menunjukkan kesetiaan kepada perusahaan. Selain itu, dengan memperluas jaringan, akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan daripada hanya mengandalkan CV. Jika seseorang direkomendasikan pada suatu posisi, hal tersebut dianggap akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan karier. Dalam penelitian Dharmawansha dan Thennakoon (2014)

mengatakan bahwa pindah pekerjaan dengan rentang waktu bertahan di sebuah perusahaan selama 3 tahun akan mempercepat laju pertumbuhan karier karyawan.

Selanjutnya, dalam dunia kerja perbedaan tidak hanya mencakup etnis, budaya, dan jenis kelamin, namun juga usia karyawan (Amin & Rahmiati, 2018). Perbedaan generasi karyawan juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena perbedaan generasi dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan komitmennya (Adiawaty, 2019). Hal ini dikarenakan setiap generasi memiliki karakteristiknya masing-masing (Adiawaty, 2019). Beragamnya rentang usia karyawan membuat para manajer memiliki tantangan tersendiri untuk mengatur dinamika multi-generasional pada organisasinya (Kapoor & Solomon, 2011). Menurut Kupperschmidt (dalam Putra, 2016), generasi diartikan sebagai sekelompok orang yang memiliki rentang tahun lahir dan mengalami sejarah atau pengalaman yang sama dalam tahun tertentu.

Generasi yang saat ini menjadi pekerja aktif dalam dunia industri adalah generasi Z. Ahli demografi Frey (dalam BPS, 2020) mendefinisikan generasi Z sebagai bagian dari populasi penduduk yang lahir antara tahun 1997 sampai tahun 2012. Artinya saat ini rentang usia generasi Z adalah 11 sampai 26 tahun dengan kelompok yang lahir lebih dulu telah memasuki usia angkatan kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (2022) penduduk dengan usia angkatan kerja yaitu dari usia 15 tahun dan lebih yang bekerja, atau punya pekerjaan. Menurut Dwidienawati & Gandasari (2018) diperkirakan pada tahun 2020 generasi Z akan menguasai 20% dari tempat kerja. Hasil survei penduduk tahun 2020 oleh Badan Pusat Statistik (2020) mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh generasi Z (lahir pada tahun 1997-2012). Proporsi generasi Z sebanyak 27,94% dari total populasi yakni berjumlah 270 juta jiwa.

Generasi Z sering kali disamakan dengan generasi milenial oleh generasi tua, yang cenderung menganggap generasi muda yang lebih paham teknologi. Meskipun generasi milenial dikenal sebagai pionir digital, generasi Z lebih sering disebut generasi asli digital (*digital native*) (Christiani & Iksari, 2020). Oleh karena itu, mereka cenderung memiliki pengetahuan teknologi yang lebih alami dibandingkan generasi milenial. Christiani & Iksari (2020) juga menyebutkan

bahwa sebagai penduduk asli digital, generasi Z memiliki pemahaman yang lebih intuitif tentang *platform* digital dan memiliki karakter unik *multi-tasking* yang membedakan dengan generasi sebelumnya.

Selanjutnya, Rachmawati (2019) mengatakan generasi Z cenderung tertarik pada pekerjaan yang menggunakan kreativitas dan inovasi dalam lingkungan digital. Generasi Z juga memungkinkan memilih pekerjaan yang fleksibel seperti bekerja dari jarak jauh untuk keseimbangan kerja dan hidup mereka. Mereka juga cenderung tertarik untuk memulai bisnis sendiri dan mencari cara untuk menghasilkan uang melalui internet dan media sosial. Sedangkan generasi sebelumnya yaitu generasi milenial dan generasi Y tidak hanya fokus pada dunia digital namun lebih terbuka terhadap pekerjaan di berbagai industri. Generasi milenial dan generasi Y juga lebih terbiasa dengan model kerja tradisional dan kurang meminta fleksibilitas yang ekstensif dalam jam kerja (Putra, 2016).

Tabel 1.2 Penduduk Jawa Timur berdasarkan Generasi.

Nama Generasi	Tahun Kelahiran	Presentase Penduduk
Post Gen Z	Tahun 2013 dan seterusnya	9.37%
Generasi Z	Tahun 1997-2012	24.80%
Generasi Milenial	Tahun 1981-1996	24.32%
Generasi X	Tahun 1965-1980	23.96%
Baby Boomer	Tahun 1946-1964	14.80%
Pree-Boomer	Sebelum tahun 1945	2.75%
Jumlah		100%

Sumber: *Sensus Penduduk 2020 oleh Badan Pusat Statistik*

Hasil sensus penduduk tahun 2020 (dalam BPS, 2021) mencatat mayoritas penduduk Jawa Timur didominasi oleh generasi Z yaitu sebanyak 24,80% dari total populasi. Badan Pusat Statistik (2022) pada bulan Agustus tahun 2022 mencatat jumlah penduduk usia angkatan kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja di Jawa Timur yaitu 21.613.293 jiwa. Kota Surabaya menjadi urutan pertama dengan penduduk usia angkatan kerja yang bekerja terbanyak dari kabupaten lainnya di Jawa Timur yaitu 1.518.038 jiwa. Pada tahun 2022 generasi Z berada direntang usia 10 sampai 25 tahun. Diperoleh data dari Badan Pusat Statistik kota Surabaya jumlah penduduknya mencapai 2.887.223 jiwa dengan presentase jumlah generasi Z yaitu usia 13 sampai 15 tahun sebesar 47,50% untuk laki-laki

dan 52,50% untuk perempuan. Selanjutnya usia 16 sampai 18 tahun sebesar 52,25% untuk laki-laki dan 47,75% untuk perempuan. Serta di usia 19 sampai 24 tahun sebesar 49,96% untuk laki-laki dan 50,04% untuk perempuan (BPS, 2022). Memiliki julukan sebagai kota metropolitan terbesar kedua di Indonesia setelah Jakarta, kota Surabaya dikenal pula sebagai pusat bisnis, industri, perdagangan, dan pendidikan di kawasan Jawa Timur dan sekitarnya. Menjadi urutan pertama dengan penduduk usia angkatan kerja yang bekerja terbanyak dari kabupaten lainnya di Jawa Timur pada tahun 2022 bukanlah hal yang tidak mungkin bagi penduduk kota Surabaya untuk melakukan pindah pekerjaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini di kota Surabaya.

Menurut Novisari & Dahesihsari (2019) intensitas pindah pekerjaan dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan karena dianggap menambah biaya investasi yang perlu dikeluarkan antara lain biaya untuk pemasangan iklan, rekrutmen karyawan baru, biaya pelatihan karyawan baru, serta dapat menurunkan reputasi perusahaan. Selain itu intensitas pindah pekerjaan juga merugikan perusahaan karena informasi penting yang dimiliki suatu perusahaan bisa tersebar ke perusahaan yang dianggap sebagai kompetitor ketika karyawan yang sebelumnya bekerja tetapi justru berpindah tempat ke perusahaan kompetitor, serta dianggap tidak memberikan kontribusi yang cukup terhadap organisasi, tidak mempelajari banyak keterampilan baru dan dianggap belum memiliki pengalaman yang cukup dari pekerjaan mereka sebelumnya, sehingga mereka dianggap tidak beradaptasi dengan budaya organisasi (Yuen, 2016). Disisi lain, Smith (2013) mengatakan dampak yang dirasakan oleh *job-hopper* yaitu individu yang terbiasa berganti pekerjaan dalam waktu singkat dianggap tidak stabil dan tidak loyal kepada perusahaan. Salah satu aspek yang diperhatikan perusahaan saat menyeleksi pekerja adalah riwayat pekerjaan mereka, sehingga beberapa perusahaan cenderung ragu untuk mempekerjakan mereka yang memiliki riwayat berpindah-pindah pekerjaan terutama dalam jangka waktu yang relatif singkat.

Selanjutnya, Wadhera & Bano (dalam Anggraeni & Syarifah 2022) mengatakan bahwa keluarnya karyawan dari organisasi secara sukarela dapat menimbulkan beban untuk mempertahankan karyawan yang tersisa di organisasi

tersebut, sehingga berdampak pada motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan yang melakukan pindah-pindah pekerjaan dianggap kurang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Keberhasilan dan kinerja karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetisi, profesionalisme dan komitmen organisasi (Heriawan & Gunawan, 2010). Keberhasilan dan kinerja karyawan tersebut salah satunya ditentukan oleh tingkat komitmen organisasinya (Handayani & Yusrawati, 2013).

Alamsyah & Andri (2016) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Karyawan dengan komitmen yang kuat juga memungkinkan untuk lebih berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya. Namun perusahaan atau organisasi terkadang kurang memperhatikan komitmen pada karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja ataupun loyalitas karyawan yang berkurang (Fadilah, dkk 2023).

Menurut Oludeyi (2015) komitmen organisasi merupakan hal penting, dimana ketika karyawan memiliki komitmen pada organisasinya maka akan memiliki performa tinggi dalam pekerjaannya. Allen dan Meyer (1996) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Menurut Luthans, dkk (2006) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Natasya (2023) mengatakan bahwa setiap individu harus memiliki komitmen organisasi sebelum atau akan bekerja di suatu organisasi, karena individu yang bersedia untuk berkomitmen adalah individu yang siap untuk mendedikasikan semua kelebihan yang ia miliki demi tercapainya tujuan utama

organisasi. Ketika mereka sudah memutuskan untuk berkomitmen maka harus bersedia menerima ketentuan dan segala norma yang ada dalam suatu organisasi serta risiko yang akan ditimbulkan. Karyawan jangka panjang akan menjadi aset berharga bagi perusahaan, sedangkan karyawan jangka pendek dianggap bukan aset yang cocok untuk suatu organisasi atau bisnis karena dianggap dapat menimbulkan beban untuk mempertahankan karyawan yang tersisa di organisasi tersebut, sehingga berdampak pada motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Munandar (2015) menyebutkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi rendah memiliki ciri-ciri seperti tidak mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tidak peduli dengan kesuksesan organisasi dan tidak memaksimalkan kontribusi kerja serta memiliki absensi yang tinggi. Sedangkan ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasinya yaitu berusaha mencapai target organisasi dengan meningkatkan kinerjanya, memiliki rasa ketertarikan terhadap organisasi, bersedia berkembang dalam organisasi tersebut dan memiliki absensi yang rendah (Munandar, 2015).

Menurut penelitian oleh Queiri & Dwaikat (2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung tidak berpikir untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaan mereka. Selanjutnya Kharisma, dkk (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja keras serta menunjukkan prestasi yang baik pada perusahaan. Tingginya komitmen karyawan terhadap organisasinya menyebabkan karyawan merasa nyaman di dalam organisasi dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan akan berjuang untuk melakukan segala sesuatu untuk kemajuan organisasi serta kariernya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti komitmen organisasi sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Selanjutnya, beberapa studi tentang tingkat komitmen Generasi Z menunjukkan bahwa tidak seperti generasi sebelumnya yang rela setia pada satu perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Menurut Wardani dkk (2019) salah satu perbedaan karakteristik generasi Z dengan generasi sebelumnya yaitu generasi Z dianggap tidak memiliki komitmen organisasi. Generasi Z cenderung menjadi generasi yang “berpindah pekerjaan”, artinya mereka tidak tetap di satu perusahaan (Nabahani & Riyanto, 2020). Karena alasan tertentu, mereka cenderung selalu mencari pekerjaan lain setiap ada kesempatan. Karyawan generasi Z dianggap memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap pekerjaan mereka. Menurut survei *job-planet* (2017) sebanyak 57,3% dari total responden gen Z memutuskan untuk pindah dari pekerjaannya setelah satu tahun bekerja.

Hasil survei daring pada mahasiswa generasi Z oleh Nasa & Susanti (2022) yang merupakan tim penelitian pusat karier di Universitas Andalas dan Tanoto Foundation tahun 2021 mendapatkan 1.175 responden mahasiswa semester 5 sampai semester 9 dari 23 provinsi di Indonesia. Para responden generasi Z dalam survei tersebut menyatakan kepercayaan diri yang tinggi untuk memasuki dunia kerja, dengan keterampilan profesional yang mereka rasa selaras dengan kebutuhan oleh industri. Hasil riset tersebut menemukan bahwa 67% responden generasi Z menganggap keterampilan mereka tergolong tinggi. Hanya 1,5% yang menilai bahwa *skill* mereka masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas generasi Z di Indonesia menilai bahwa dengan kemampuan yang mereka memiliki, kemungkinan besar bisa meraih pekerjaan yang mereka inginkan, bahkan di tengah ketatnya persaingan kerja dan disrupsi teknologi. Hasil ini juga dapat menjawab mengapa mereka cukup percaya diri untuk meninggalkan pekerjaan yang mereka nilai kurang sesuai dengan diri mereka untuk

mendapatkan pekerjaan yang lebih pantas. Dapat dikatakan bahwa generasi Z merupakan kelompok yang cukup rajin bergonta-ganti pekerjaan.

Menurut Agarwal & Vaghela (2018) tenaga kerja akan menghadapi perubahan drastis karena keterlibatan generasi Z di tempat kerja. Namun tampaknya karyawan generasi Z memiliki kecenderungan untuk mengubah pekerjaan mereka saat ini dan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam waktu singkat. Decembrele (2018) menegaskan bahwa para profesional muda di antaranya karyawan generasi Z cenderung berganti pekerjaan tiga kali lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya di tempat kerja. Intensitas pindah pekerjaan yang dilakukan biasanya dalam kurun waktu kurang dari 1 tahun, dalam 1 sampai 2 tahun, dan dalam 2 sampai 3 tahun (Belle, 2016). Generasi muda ini dikatakan memiliki kepercayaan diri yang tinggi bahwa mereka dapat berganti karier dengan mudah tanpa takut kehilangan apapun karena bakat dan kemampuan mereka sangat dibutuhkan di dunia industri, terutama di bidang-bidang yang berkaitan dengan kemajuan dan adopsi teknologi terbaru. Karyawan yang sering pindah pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat ini dianggap memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang melakukan pindah pekerjaan dalam rentang waktu yang lama.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan perilaku pindah kerja sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Ayuni & Khoirunnisa (2021) yang berjudul “Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan”. Penelitian tersebut memaparkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan di PT. X dengan perbedaan yang signifikan. Kesimpulan ini dibuktikan dengan uji statistik yang telah dilakukan dengan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan perbedaan rerata kelompok masa kerja lama (≥ 3 tahun) dengan kelompok masa kerja baru (< 3 tahun) sebesar -6,98485. Semakin lama masa kerja individu maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasi yang rendah dipicu oleh kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka menunjukkan sikap-sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Penelitian selanjutnya mengenai generasi Z dan perilaku pindah kerja dilakukan oleh Zahari & Puteh (2023) yang berjudul “Tenaga Kerja Gen Z & Niat Berpindah Kerja: Sebuah Studi di Kalangan Mahasiswa di Malaysia”. Penelitian ini meneliti mengenai hubungan faktor motivasi dan intensi *job-hopping* di kalangan gen Z serta faktor motivasi mana yang memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *job-hopping* di kalangan gen Z. Dari penelitian ini ditemukan bahwa dari 6 variabel independen, hanya 4 variabel yang merupakan prediktor signifikan terhadap intensi *job-hopping* di kalangan generasi Z, yaitu gaji dan tunjangan, kondisi kerja, pengakuan, dan prestasi. Sedangkan 2 variabel lainnya yaitu hubungan interpersonal dan kemajuan karir bukan merupakan prediktor dari intensi *job-hopping* pada generasi Z. Meskipun hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang sedang atau rendah, namun analisis lebih lanjut berdasarkan hasil regresi berganda menggambarkan bahwa hanya prestasi, gaji dan tunjangan, pengakuan dan kondisi kerja yang menjadi prediktor dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job-hopping* pada generasi Z. Oleh karena itu 4 hipotesis diterima yaitu Ha₁ “Terdapat hubungan yang signifikan antara tunjangan gaji dan intensi *job-hopping* di antara generasi Z”, Ha₃ “Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dan intensi *job-hopping* di antara generasi Z”, Ha₄ “Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan pengakuan dan intensi *job-hopping* di antara generasi Z” dan hipotesis terakhir yang diterima yaitu Ha₆ “Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan prestasi dan intensi *job-hopping* di antara generasi Z”. Sementara 2 hipotesis lainnya ditolak karena pengaruh yang tidak signifikan yaitu Ha₂ “Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dan intensi *job-hopping* di antara generasi Z” dan Ha₅ “Terdapat hubungan yang signifikan antara kemajuan karir dan intensi *job-hopping* di antara generasi Z”.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu terletak pada subjek penelitian. Penelitian Ayuni & Khoirunnisa (2021) menggunakan subjek karyawan PT. X di Sidoarjo, sedangkan pada penelitian Zahari & Puteh (2023) menggunakan subjek kalangan mahasiswa,

berbeda dengan subjek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan subjek generasi Z. Perbedaan selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayuni & Khoirunnisa (2021) menggunakan perbedaan yang ditinjau dari masa kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan intensitas pindah kerja. Dan penelitian oleh Zahari & Puteh (2023) menggunakan faktor motivasi sebagai variabel x , sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel x . Dan lokasi dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti juga berbeda. Perbedaan-perbedaan tersebut menjadi alasan peneliti ingin meneliti topik tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Intensitas Pindah Pekerjaan pada Karyawan Generasi Z”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari intensitas pindah pekerjaan pada karyawan generasi Z.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari intensitas pindah pekerjaan pada karyawan generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah pengembangan ilmu pengetahuan bagi psikologi khususnya cabang Psikologi Industri dan Organisasi, yang berkaitan dengan komitmen organisasi, intensitas pindah pekerjaan dan karyawan generasi Z.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang ingin dicapai yaitu:

a. Bagi Subjek Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan khususnya pada generasi Z mengenai komitmen organisasi sehingga subjek mampu meningkatkan komitmen organisasi tersebut sehingga dapat mengurangi perilaku pindah pekerjaan.

b. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan untuk melakukan berbagai upaya yang dapat membentuk komitmen organisasi pada karyawan. Dengan menjadikan komitmen organisasi sebagai area fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan juga akan menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan serta dapat mengurangi peningkatan fenomena pindah kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi terhadap peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis atau memiliki kesamaan dan sebagai bahan pertimbangan yang dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya. Peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan konteks yang berbeda yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti intensitas pindah pekerjaan dalam kurun waktu >3 tahun pada generasi lainnya.