

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi milenial sekarang ini menjadi generasi yang mendominasi sumber daya manusia di perusahaan Indonesia. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2021, angkatan kerja milenial menjadi angkatan kerja terbanyak di Indonesia, yakni mencapai 37,37% dari total angkatan kerja nasional dan generasi X di posisi kedua dengan 34,52%, (Saeno, 2022). Selain di Indonesia, menurut Pew Research Centre pada tahun 2015, angkatan kerja milenial di Amerika Serikat tercatat mencapai 34% dan diprediksi mencapai 47% pada tahun 2020 dari total angkatan kerja. Sedangkan secara global, Brookings mengklaim bahwa milenial akan mencapai 75% dari total tenaga kerja global pada tahun 2025 (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan generasi milenial lebih banyak dari generasi lainnya, oleh karena itu generasi milenial disebut menjadi generasi yang mendominasi sumber daya manusia di perusahaan.

Generasi milenial menurut McCrindle (2003) adalah generasi yang lahir pada tahun 1982-2000. Generasi milenial dikenal pemalas, narsis, dan tidak mampu bertahan dalam satu pekerjaan (Daykin, 2018). Generasi ini juga dikenal *social aware*, optimis, toleran terhadap keragaman etnis, *open-minded*, dan berbasis teknologi (Cheng, 2019). Mereka lahir pada saat teknologi sedang berkembang pesat, sehingga banyak menggunakan teknologi komunikasi instan dan media sosial. Hal itu membuat generasi milenial ini menjadi sangat bergantung pada teknologi (Hidayatullah et al., 2018). Namun, dibanding dengan generasi sebelumnya, generasi milenial lebih baik dalam memanfaatkan teknologi dan hal itu membuat generasi milenial lebih cepat belajar, mencari informasi, kreatif, dan inovatif (Sujatmiko, 2022). Mereka juga berani dalam mengambil resiko tentang karir, sehingga generasi ini dikenal cenderung lebih mudah dalam berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020).

Astri Mauritania, 2023

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL WITHDRAWAL BEHAVIOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kebanyakan milenial cenderung berniat meninggalkan perusahaan mereka. Hal ini didukung oleh survei terhadap 7700 Milenial dari 29 negara di seluruh dunia (salah satunya Indonesia), yang ditemukan bahwa 66% dari mereka ingin meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja (Deloitte, 2016). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Erma (2020) juga didapatkan bahwa 10 karyawan milenial yang diwawancarai mengatakan keinginannya untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Karyawan generasi milenial juga ditemukan sering terlambat, absen, dan meninggalkan tempat kerja lebih awal. Dalam penelitian yang dilakukan Erma (2020), 10 subjek yang diwawancarai mengaku sering datang terlambat ke kantor dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Lalu, Sujatmiko (2022) juga menemukan sepanjang bulan September 2021 – Februari 2022 di salah satu perusahaan di Indonesia, karyawan generasi milenial sering terlihat terlambat datang. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Hadi (2019), data *absenteeism* pada generasi milenial di sebuah perusahaan pada tahun 2016-2018 berada pada kisaran 5%-6% pertahun, sedangkan data keterlambatan berjumlah 1168 kali selama tahun 2018.

Perilaku-perilaku seperti *turnover intention*, *absenteeism*, keterlambatan, dan meninggalkan pekerjaan lebih awal yang telah dijabarkan sebelumnya merupakan bentuk-bentuk perilaku *organizational withdrawal behavior* yang dikemukakan oleh Hanisch & Hulin (1990).

Organizational withdrawal behavior (OWB) menurut Hanisch & Hulin (1990), merupakan seperangkat perilaku yang dilakukan individu untuk menghindari situasi kerja, dirancang untuk menghindari partisipasi dalam situasi kerja yang tidak memuaskan. *Organizational withdrawal behaviors* ini terdiri dari 2 komponen yaitu *Work Withdrawal* dan *Job Withdrawal*. Perilaku yang termasuk ke dalam *Work withdrawal* mencakup perilaku seperti terlambat masuk kerja, meninggalkan pekerjaan lebih awal, meminum alkohol dan absen dari pekerjaan. Sedangkan *Job Withdrawal* mencakup perilaku seperti *turnover intentions*, keinginan untuk diberhentikan, dan keinginan untuk pensiun dini (Hanisch, et al., 1998). Tidak berbeda jauh, dalam studi lain dikatakan bahwa *organizational withdrawal behaviors* merupakan perilaku yang mengurangi keterlibatan individu dalam situasi pekerjaannya (Oh, 1995).

Pada masa berkembang pesatnya teknologi seperti sekarang ini, individu cenderung mencurahkan perilaku-perilaku *organizational withdrawal behaviors* seperti yang telah disebutkan sebelumnya ke dalam beberapa cuitan di media sosial. Banyak yang mengutarakan keinginan mereka untuk bolos kerja dan keluar dari tempat kerjanya sekarang. Contohnya, cuitan warga Twitter dengan nama akun @cariajamatt yang menuliskan cuitan seperti “rasa ingin bolos kerja: 📈” (emoji dengan arti peningkatan) & “...rasa ingin *resign* meningkat drastis” dan juga postingan di sebuah akun Tiktok dengan nama @sambatpeople2 yang menuliskan “tiap hari ngeluh males masuk kerja, tiap hari ngeluh ingin *resign*, tapi besoknya tetap berangkat lagi. Siapa lagi kalau bukan aku, aku, aku, akuuu” postingan tersebut mendapat 221,5ribu *like* dan 1932 komentar yang kebanyakan setuju dengan postingan tersebut dan merasa berada diposisi yang sama. Hal-hal tersebut mengindikasikan perilaku-perilaku *organizational withdrawal behaviors* seperti keinginan untuk absen dan *turnover intention*.

Perilaku-perilaku *Organizational Withdrawal* yang dilakukan oleh karyawan, tentu dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Helmi (2018) menyebutkan bahwa *withdrawal* dapat menyebabkan turunnya kinerja organisasi. Ironisnya, ketika kinerja organisasi atau produktivitas perusahaan menurun akibat karyawan yang melakukan *organizational withdrawal behaviors*, pengeluaran biaya untuk gaji karyawan yang ditanggung perusahaan tetap sama dengan kesepakatan di awal (Atmaja & Netra, 2020). Hal itu menjadi salah satu kerugian apabila karyawan melakukan *organizational withdrawal behaviors*.

Kerugian lain ditemukan dalam sebuah survei yang dilakukan oleh *Morneau Shepell Research Group* pada tahun 2014, mereka menemukan 90% atasan setuju bahwa ketidakhadiran, yang merupakan salah satu bentuk *organizational withdrawal behavior*, merugikan perusahaan secara materiil dan berdampak negatif pada produktivitas karyawan (Allen & Bourgeois, 2015). Selain berdampak pada perusahaan dan produktivitas karyawan, ketidakhadiran juga berdampak pada peningkatan tingkat pengangguran, karena karyawan yang sering tidak hadir lebih beresiko akan mengalami pemecatan. Hal itu yang membuat tingkat pengangguran meningkat (Scoppa & Vuri, 2014).

Faktor yang dapat menyebabkan karyawan melakukan perilaku-perilaku *organizational withdrawal* yang dijabarkan sebelumnya, dapat terjadi karena *work-family conflict*, stres kerja, kepuasan kerja (Atmaja & Netra, 2020), dan *work-life imbalance* (Hughes & Bozionelos, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengkaji *Organizational Withdrawal Behavior* dengan faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Spector (1997), merupakan keseluruhan perasaan seseorang tentang pekerjaannya atau berbagai aspek dalam pekerjaannya. Jika perusahaan berusaha memenuhi kepuasan kerja karyawan, tentu akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut, karena pada dasarnya kepuasan kerja juga berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan (Munandar, 2001). Dalam upaya memenuhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, Doughty, et al. (dalam Belias & Koustelios, 2014) memaparkan faktor kepuasan kerja yang paling dihargai adalah keterlibatan kerja, kohesi antar rekan kerja, dukungan dari atasan dan peluang untuk tindakan otonom. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Grant, Christianson & Price (2007), bahwa kepuasan kerja ini termasuk kesehatan fisik dan mental karyawan, serta rasa kebahagiaan dan kesejahteraan dalam bersosialisasi. Hal-hal tersebut sesuai seperti yang diinginkan kaum milenial sekarang ini bahwa mereka menginginkan perasaan bahagia dan seimbang nya pekerjaan dengan kehidupan sosial bersama rekannya di dalam organisasi. Mereka akan meninggalkan perusahaan jika tidak puas dengan hak-hak mereka, suasana kerja mereka, perilaku rekan kerja, dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan organisasi (Taheri, Miah, & Kamaruzzaman, 2020).

Berdasarkan sebuah riset yang dilakukan oleh Jobplanet.com pada September 2015 hingga September 2016, yang diikuti 86.950 responden karyawan di Indonesia, terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan milenial usia 21-25 dan usia 26-35. Karyawan milenial usia 21-25 memiliki rata-rata kepuasan 3,50 yang berarti mereka cukup puas. Karyawan usia 21-25 ini masih menikmati masa-masa awal menjadi karyawan sehingga tidak terlalu memperhitungkan berbagai aspek dalam bekerja, mereka bekerja dengan tujuan mencari ilmu, keterampilan, dan pengalaman. Sedangkan karyawan generasi milenial usia 26-35 memiliki tingkat kepuasan kerja paling rendah, yaitu berada di

bawah angka 3,0 atau di bawah penilaian cukup puas. Tingkat kepuasan mereka terhadap aspek manajemen, jenjang karir, gaji dan tunjangan, serta *work-life balance* juga lebih rendah dibandingkan karyawan di kelompok usia lainnya (Indotelko, 2016).

Kepuasan dan ketidakpuasan individu terhadap pekerjaannya, pada dasarnya akan memengaruhi kinerja individu dan tentu akan memengaruhi pencapaian suatu organisasi. Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung jarang melakukan *withdrawal behaviors*, mereka akan fokus untuk memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Atmaja & Netra, 2020). Sedangkan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, seperti melamun saat bekerja, kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya, absen, dan melakukan sesuatu yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya (Ahmadiansah, 2016), bahkan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (Atmaja & Netra, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha dalam memenuhi kepuasan karyawannya agar mereka tidak melakukan *organizational withdrawal behaviors* dan dapat menghambat perusahaan dalam memenuhi tujuannya.

Studi atau penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational withdrawal behaviors* ini masih jarang ditemui. Kebanyakan mereka hanya meneliti kepuasan kerja dengan salah satu bentuk perilaku kecil dari *organizational withdrawal behavior*. Contohnya penelitian oleh Day (2018), yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *absenteeism* (salah satu bentuk perilaku *Work Withdrawal*) dan penelitian oleh Yuda & Ardana (2017) yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (salah satu bentuk perilaku *Job Withdrawal*). Selain itu, belum ditemukannya penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational withdrawal behavior* pada karyawan generasi milenial membuat peneliti tertarik untuk meneliti topik ini terhadap karyawan generasi milenial. Dalam sebuah penelitian, karyawan dari generasi milenial juga disebut kelompok yang menarik, karena jika mereka tidak merasa bahagia dan puas dalam pekerjaannya mereka cenderung akan meninggalkan perusahaan (Houlihan,

2020). Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini pada karyawan generasi milenial.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational withdrawal behavior* pada karyawan generasi milenial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi terjadinya *organizational withdrawal behavior* pada karyawan generasi milenial.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis pada ilmu psikologi dalam bidang industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi peneliti dan pembaca mengenai *organizational withdrawal behavior* dengan 2 aspek dari Hanisch & Hulin (1990) yaitu *Work Withdrawal* dan *Job Withdrawal*, yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi organisasi, mereka harus lebih memperhatikan faktor-faktor kebijakan organisasi yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang kemudian mungkin dapat berdampak pada terjadinya *organizational withdrawal behavior*.

2. Bagi calon karyawan, dalam memilih suatu pekerjaan diharapkan dapat memahami dahulu perusahaan yang dituju apakah sesuai dengan yang diinginkan. Apabila sesuai tentu akan menghadirkan kepuasan kerja dan menghindari terjadinya *organizational withdrawal behavior*.