

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dan industri menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan bernilai, sehingga perlu dikelola secara optimal. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kapabilitas individu yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, perhatian terhadap tenaga kerja tidak hanya sebatas pada kemampuannya menyelesaikan tugas, tetapi juga pada kemauannya untuk terus berkembang dan mendorong rekan kerja lainnya untuk berkembang demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus menjaga dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar tidak terjadi kehilangan tenaga kerja atau munculnya keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*) yang dapat timbul akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

Jaelani, (2021) *turnover intention* adalah niat seorang karyawan untuk berpindah kerja, namun belum sampai pada tindakan nyata untuk benar-benar keluar dari tempat kerjanya. Perpindahan kerja sendiri berarti berhentinya seorang pegawai dari suatu perusahaan karena alasan tertentu. Sementara itu Maimunah, (2018) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan tingkat atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, yang biasanya dipicu oleh berbagai alasan, salah satunya adalah dorongan untuk memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik dibandingkan pekerjaan sebelumnya.

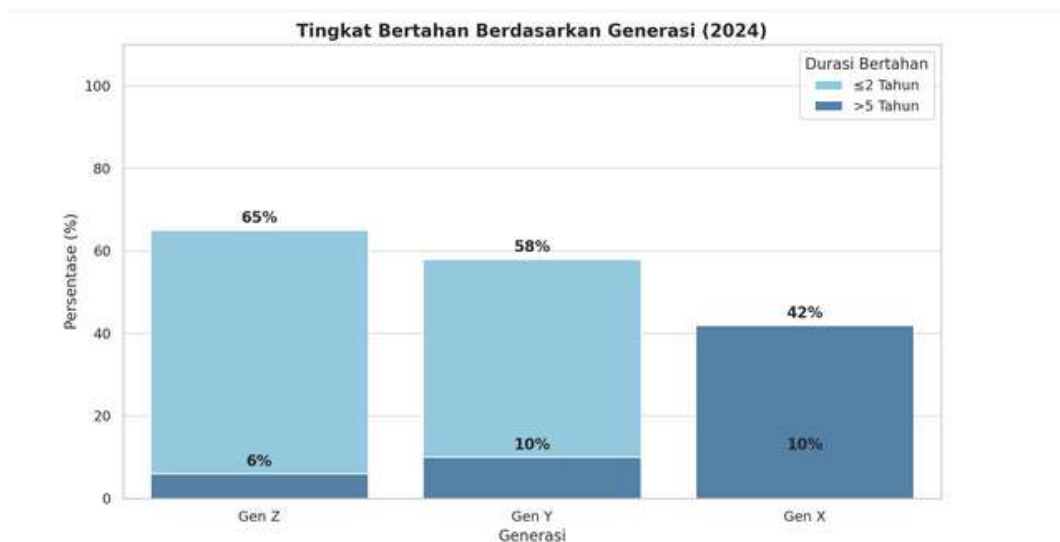
Dunia kerja saat ini menghadapi dinamika yang semakin kompleks, terutama dalam hal retensi tenaga kerja. *Turnover intention* atau niat seseorang

untuk keluar dari tempat kerja merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi. Fenomena ini tidak hanya terjadi pada karyawan yang telah bekerja lama, tetapi juga mulai terlihat pada generasi muda yang baru memasuki dunia kerja, termasuk lulusan baru (*fresh graduate*). Tingginya turnover intention di kalangan tenaga kerja muda dapat menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas organisasi, biaya rekrutmen, serta kesinambungan budaya kerja.

Menurut Dimock, (2019) generasi Z, yang terdiri dari individu kelahiran tahun 1997 hingga 2012, kini mulai memasuki dunia kerja dan membawa perspektif baru terhadap lingkungan profesional. Mereka dikenal sangat aktif dengan teknologi, mengutamakan fleksibilitas kerja, serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya kesehatan mental. Menurut Prasad et al., (2021) dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tuntutan, generasi ini cenderung lebih terbuka dalam membicarakan isu-isu psikologis, seperti stres dan *burnout*, serta mengharapkan dukungan emosional dari organisasi. Kesehatan mental yang terganggu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas mereka, sehingga berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Di sisi lain menurut Awan et al., (2022) kecerdasan emosional juga memainkan peran penting dalam cara individu dari generasi ini menghadapi dinamika kerja, berinteraksi dengan rekan kerja, dan mengelola konflik maupun emosi pribadi. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan tekanan kerja dan membangun hubungan interpersonal yang positif, yang pada akhirnya dapat menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kesehatan mental dan kecerdasan emosional menjadi kunci dalam

menurunkan turnover intention pada karyawan dari generasi Z, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Berikut data survei tingkat turnover intention di kalangan generasi Z dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Joplanet.com

Gambar 1.1 Tingkat Kesetiaan Karyawan Pergenerasi

Berdasarkan data tahun 2024, Generasi Z yang berada dalam rentang usia 11 hingga 27 tahun menunjukkan tingkat turnover intention yang sangat tinggi. Sekitar ±65% dari Gen Z hanya bertahan kurang dari atau sama dengan dua tahun di tempat kerja, sementara hanya ±6% yang mampu bertahan lebih dari lima tahun. Angka ini mengindikasikan bahwa mayoritas Gen Z tidak memiliki kecenderungan untuk bertahan lama dalam suatu organisasi. Fenomena ini menjadi perhatian serius bagi manajemen sumber daya manusia, terutama karena Gen Z kini mulai mendominasi angkatan kerja baru di berbagai sektor industri.

Tingginya niat untuk berpindah kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kebutuhan akan fleksibilitas kerja, di mana Gen Z yang tumbuh di era digital lebih menyukai sistem kerja yang dinamis dan menolak

struktur kerja yang kaku dan hierarkis. Selain itu, mereka juga sangat fokus pada pengembangan diri, lebih mementingkan pengalaman dan pembelajaran ketimbang loyalitas terhadap satu perusahaan. Karakter mereka yang dinamis membuat mereka cepat merasa bosan jika pekerjaan terasa monoton, terutama jika tidak ada tantangan baru atau peluang untuk berkembang dalam waktu singkat. Ditambah lagi, Gen Z cenderung tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan, berbeda dengan generasi sebelumnya yang menjunjung tinggi loyalitas. Bagi mereka, tempat kerja lebih dianggap sebagai ruang transisi untuk mencapai tujuan pribadi daripada komitmen jangka panjang.

Menurut Seviana (2023) Karyawan yang mengalami gangguan dalam kesehatan mentalnya, dapat menjadi salah satu faktor penyebab adanya turnover intention yang terjadi di perusahaan. Kesehatan mental menurut Organisasi Kesehatan Dunia World Health Organization (2023) “Keadaan kesejahteraan di mana individu menyadari kemampuan mereka sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan normal, dapat bekerja secara produktif dan bermanfaat, serta mampu memberikan kontribusi kepada komunitas mereka.” Definisi ini menekankan bahwa kesehatan mental bukan hanya ketiadaan gangguan mental, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dalam kehidupan sehari-hari, baik secara emosional, psikologis, maupun sosial. Sedangkan menurut Mufaroha dan Yosyva, (2023) kesehatan mental adalah kondisi di mana seorang individu mampu mencapai keadaan di mana dirinya merasa baik, mampu menggali potensi yang dimilikinya, serta mampu mengatasi tekanan dan situasi yang berada di luar kendalinya, dan juga mampu bekerja sama dengan orang lain secara baik.

Terdapat fenomena dari berbagai survei diantaranya Talker Research (2025) yang dilaporkan oleh *New York Post* mengungkapkan bahwa sebanyak 73% karyawan Gen Z mempertimbangkan untuk pindah kerja, dengan 68% di antaranya mengaku mengalami burnout akibat beban kerja yang tinggi, ekspektasi yang meningkat tanpa kompensasi yang setara, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Temuan serupa juga diperkuat oleh survei Savanta untuk Unmind (2025), yang menunjukkan bahwa sekitar 46% responden Gen Z di Inggris bersedia menjalani prosedur medis untuk memisahkan ingatan kerja dan pribadi, mencerminkan tingginya tingkat stres dan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi. Di Indonesia, penelitian oleh Sandini et al., (2024) dan Nugroho dan Rizal, (2023) menemukan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Gen Z, di mana semakin baik kondisi psikologis dan keseimbangan hidup yang dimiliki karyawan, semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa generasi Z sangat sensitif terhadap aspek kesejahteraan emosional dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika mereka merasa stres, cemas, atau tidak mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih sehat secara mental. Hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin lebih mempertimbangkan aspek finansial atau stabilitas kerja sebagai alasan utama bertahan.

Di sisi lain kecerdasan emosional juga merupakan faktor penting mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Kecerdasan emosional adalah seseorang yang dapat mengatur emosi dengan baik, dan mengatur suasana hati

(Goleman, 2016). Menurut Ma'arif dan Zulia, (2021) mengatakan bahwa kecerdasan emosional dapat juga diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengenali, merasakan, memahami, mengelola, dan orang lain serta mampu mengaplikasikan dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. adalah kemampuan untuk memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi diri sendiri maupun orang lain. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Surahman, (2023) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam dinamika pertukaran sosial yang berkaitan dengan perilaku *turnover intention*. Bagi generasi Z, yang dikenal aktif secara sosial dan lebih terbuka dalam berkomunikasi, kecerdasan emosional memainkan peran krusial dalam membentuk serta menjaga hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja. Kemampuan ini membantu mereka memahami, menyesuaikan diri, dan merespons berbagai situasi sosial, termasuk interaksi dengan rekan kerja maupun atasan. Hal tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi, tergantung pada sejauh mana pertukaran sosial di tempat kerja dirasakan saling menguntungkan atau justru menjadi beban (Wang dan Zhou, 2019).

Alumni Universitas Dharma Andalas sebagai objek penelitian didasarkan pada relevansi langsung dengan fokus studi, yaitu pengaruh kesehatan mental dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Alumni yang berasal dari Generasi Z umumnya berada pada tahap awal karier dan sedang beradaptasi dengan dunia kerja yang penuh tekanan dan tuntutan emosional, sehingga sangat rentan mengalami stres kerja, kecemasan, maupun ketidakpuasan kerja yang dapat memicu keinginan untuk berpindah pekerjaan

(turnover intention). Selain itu, sebagai lulusan dari institusi pendidikan yang sama, alumni memiliki latar belakang pendidikan yang relatif serupa, sehingga memudahkan peneliti dalam mengontrol variabel eksternal yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Penggunaan alumni juga memungkinkan peneliti untuk menelusuri bagaimana kecerdasan emosional yang sebagian dibentuk selama masa pendidikan berperan dalam menghadapi tantangan kerja dan memengaruhi keputusan untuk bertahan atau keluar dari suatu pekerjaan. Dengan demikian, alumni Universitas Dharma Andalas merupakan populasi yang tepat dan strategis untuk mengkaji hubungan antara kesehatan mental, kecerdasan emosional, dan turnover intention pada karyawan Generasi Z.

Berdasarkan uraian diatas Turnover intention di kalangan generasi Z, khususnya lulusan baru, semakin meningkat seiring dengan tingginya tekanan kerja, ketidak seimbangan kehidupan pribadi dan profesional, serta kurangnya dukungan terhadap kesehatan mental di tempat kerja. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kesehatan mental dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kesehatan mental terhadap *turnover intention* pada gen Z?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada gen Z?

3. Bagaimana pengaruh kesehatan mental dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada gen Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap *turnover intention* pada gen Z.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada gen Z.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada gen Z.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai pengaruh kesehatan mental dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z. serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan dan informasi yang bermanfaat, serta memberikan kontribusi pemikiran mengenai hubungan kesehatan mental dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini memperluas wawasan penulis dan memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* serta bagaimana kesehatan mental dan kecerdasan emosional dapat berkontribusi terhadap *turnover intention*.