

Work Satisfaction-Turnover Intention Link amongst Gen Z White-Collar Corporate Professionals in Jakarta = Hubungan Kepuasan Kerja dan Niat Berhenti Kerja di antara Karyawan Korporat Berkerah Putih Gen Z di Jakarta

Jane Patricia Lee, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920564659&lokasi=lokal>

Abstrak

Di Indonesia, dunia kerja modern saat ini sedang mengalami perubahan transformative dengan anggota Generasi Z (juga dikenal sebagai Gen Z, yakni generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012) mulai mendominasi ranah profesional. Akan tetapi, apa yang diketahui tentang kelompok ini masih sangatlah sedikit, sehingga seringkali muncul pandangan dan stereotipe yang seringkali menggambarkan Gen Z sebagai profesional muda yang tidak loyal, lemah, dan kurang termotivasi. Hal ini konsisten pula dengan tingkat turnover mereka yang jauh lebih banyak daripada generasi sebelumnya. Berdasarkan hipotesis bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan niat untuk keluar yang lebih rendah, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki lebih lanjut apakah tuduhan terhadap Gen Z ini benar dengan mengeksplorasi hubungan kompleks antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar di kalangan profesional Gen Z di Jakarta. Mengadopsi pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 103 profesional Gen Z di Jakarta dengan berbagai jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pekerjaan, melalui kombinasi sampling purposive dan snowball. Hasil penelitian mengungkapkan lima temuan utama. Pertama, ditemukan adanya korelasi negatif yang signifikan, meskipun lemah ($-0,270$), antara niat untuk keluar dan kepuasan kerja. Korelasi lemah ini berasal dari tiga faktor utama yang berakar pada pemahaman terhadap karakteristik mendasar Gen Z dan kondisi pasar tenaga kerja yang berbeda saat mereka memasuki dunia kerja. Kedua, meskipun kepuasan kerja memengaruhi niat mereka untuk keluar, dimensi pekerjaan itu sendiri ditemukan memiliki korelasi terkuat dengan niat untuk keluar (pada $-0,403$), diikuti oleh supervisi ($-0,154$), kemudian gaji, rekan kerja, dan promosi secara berurutan. Namun, korelasi antara tiga dimensi terakhir ditemukan tidak signifikan secara statistik dengan nilai Chi-Square sebesar $>0,05$. Hal ini menunjukkan adanya tren konsisten yang mengarah pada makna kerja yang bersifat semakin ekspresif, yang mana Gen Z memaknai pekerjaan sebagai bagian sentral dari hidup mereka, terutama dengan konteks keadaan di Jakarta. Ketiga, gender ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap korelasi ini dengan laki-laki memiliki korelasi yang lebih kuat ($-0,414$) dibandingkan perempuan ($-0,170$). Perbedaan signifikan ini menunjukkan bahwa laki-laki Gen Z lebih cenderung untuk meninggalkan pekerjaannya berdasarkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Hal ini mengungkapkan bagaimana peran gender tradisional masih berpengaruh di antara kalangan Gen Z, terutama dalam hal merencanakan karier jangka panjang mereka. Keempat, tingkat pekerjaan juga memengaruhi korelasi ini, meskipun tidak sekuat pengaruh gender; tingkat entry-level ditemukan memiliki korelasi yang lebih kuat ($-0,294$) dibandingkan tingkat menengah hingga senior ($-0,151$), yang menunjukkan adanya pergeseran dalam tingkat sentralitas pekerjaan dalam kehidupan. Terakhir, penelitian ini mengungkapkan bahwa masa kerja tidak memengaruhi korelasi secara signifikan, menghadirkan kasus replikasi.

.....In Indonesia, the modern-day workforce is witnessing a transformative disruption as members of Generation Z (otherwise known as Gen Z, the generation born between 1997 to 2012) are starting to

dominate the professional sphere. As little is still known about this new cohort, there has been an ongoing notion surrounding Gen Z, often stereotyping these young professionals as disloyal, weak, and unmotivated, due to the significant increase of turnover rate in their generation. Grounded in the hypothesis that higher work satisfaction correlates to lower turnover intention, this research intends to further investigate whether these allegations made against Gen Z are true by exploring the complex correlation between work satisfaction and turnover intention among Gen Z corporate professionals in Jakarta. Adopting a quantitative approach, data was collected from 103 Gen Z corporate professionals in Jakarta, with different genders, tenure, and job levels, through a combination of purposive and snowball sampling. Findings revealed five key takeaways. Firstly, it was found that there is a significant, albeit weak (-0.270), negative correlation between turnover intention and work satisfaction. This weak correlation stems from three key factors rooted in understanding Gen Z's fundamental characteristics and the distinct labour market conditions during their entry to the workforce. Second, while work satisfaction influences their turnover intention, the work itself was found to be the dimension with the strongest the correlation with turnover intention (at -0.403), followed by the supervision (-0.154), and then, pay, co-workers, and promotion, in order. However, the correlation between the three weakest dimensions was found to be statistically insignificant with a Chi-Square value >0.05 . This indicates a consistent trend geared towards a more expressive meaning to work, where Gen Z approaches work to be closely at the centre of their lives due to the circumstances of living in Jakarta. Third, gender was studied to have significantly affected the correlation, with men having a stronger correlation (-0.414) than women (-0.170). The significant discrepancies show that Gen Z men are more inclined to leave their job based on unsatisfactory work, which further to reveals how traditional gender roles still influences even Gen Z today shaping long-term career planning and. Fourth, different job level also effects the correlation, although not as far as gender; entry-levels were found to have a stronger correlation (-0.294) compared to mid-to-senior-levels (-0.151), suggesting perhaps a shift in the state of centrality of work in life. Lastly, this study revealed that tenure does not significantly affect the correlation, presenting a replication case.