

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Susanto (Sulastri dkk., 2025) menyatakan bahwa SDM adalah kekuatan potensial yang menjadi pondasi utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (Novitasari & Setiawan, 2024) menegaskan bahwa keunggulan kompetitif suatu perusahaan bergantung pada bagaimana pengelolaan SDM dilakukan secara efektif agar kinerja karyawan dapat optimal. Menurut Tholib dkk. (2024), pencapaian tujuan perusahaan dan penguatan keunggulan kompetitifnya sangat terbantu oleh praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan pembentukan budaya perusahaan yang sehat.. Selain itu, penelitian dalam konteks organisasi modern menunjukkan bahwa manajemen SDM tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat serta memupuk motivasi dan inovasi karyawan yang akan mendukung keberlanjutan organisasi dalam menghadapi persaingan dan dinamika pasar (Setyoningrum & Abdullah, 2024).

Namun, mempertahankan SDM bukan merupakan sesuatu hal yang mudah, organisasi perlu menemukan strategi bagaimana mempertahankan karyawan terbaik dan berkompetensi agar tetap bertahan di dalam suatu organisasi. Selain itu, organisasi juga perlu menemukan strategi sesuai dengan karakteristik setiap generasi, terutama karakteristik Generasi Z, karena perubahan demografi tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa Generasi Z kini mendominasi pasar kerja. Generasi Z merupakan kelompok yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 (McKercher, 2023). Dengan demikian, saat ini Generasi Z berada pada kisaran usia 12 hingga 27 tahun, di mana sebagian besar telah memasuki usia produktif dan termasuk dalam angkatan kerja di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat

Statistik (2025) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), jumlah angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2023 mencapai 153,05 juta jiwa, dengan 145,77 juta jiwa diantaranya telah bekerja. Dari keseluruhan penduduk yang bekerja tersebut, sebanyak 51,61 juta jiwa merupakan Generasi Z dengan rentang usia 15 hingga 29 tahun. Selain itu, McCrindle & Fell (Hanifah, 2023) memproyeksikan bahwa proporsi angkatan kerja dari Generasi Z akan terus meningkat hingga mencapai sekitar 27% pada tahun 2025.

Masuknya Generasi Z ke dalam lingkungan kerja merupakan hal yang perlu untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan karena Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Fajriyanti dkk., 2023). Dalam dunia kerja, Gen Z lebih tertarik dengan organisasi yang dapat menghargai dan memberikan kepercayaan kepada mereka dalam melakukan pekerjaannya (Parry & Battista, 2022). Selain itu, Generasi Z juga lebih tertarik terhadap organisasi yang dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyuarakan pendapatnya, menerima *feedback*, diberikan peluang untuk berkembang, serta dapat mengaktualisasikan diri mereka (Parry & Battista, 2022).

Karakteristik Generasi Z dalam bekerja juga tercermin dari penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dkk. (2025), bahwa generasi Z menunjukkan preferensi kuat terhadap lingkungan kerja yang memungkinkan perkembangan keterampilan secara cepat, akses terhadap pembelajaran berkelanjutan, serta kesempatan untuk mengeksplorasi pengalaman baru. Nugroho dkk. (2025) juga menyatakan bahwa Generasi Z menginginkan umpan balik yang konsisten dan jelas dari atasan, karena hal tersebut membantu mereka memahami perkembangan diri dan area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, Generasi Z cenderung memiliki orientasi yang kompetitif, berfokus pada pencapaian individu, serta menginginkan struktur kerja yang transparan terkait penilaian kinerja. Dengan sifat adaptif dan rasa ingin tahu yang tinggi, mereka lebih memilih pekerjaan yang memberikan tantangan, relevansi, serta ruang untuk menunjukkan

kemampuan terbaiknya. Oleh karena itu, tanpa adanya pemahaman yang tepat terkait generasi Z, perekrut akan mengalami kesulitan dalam mempekerjakan dan mempertahankan karyawan generasi Z.

Pada tahun 2022, Deloitte merilis *The Deloitte Global 2022 Generation Z and Millennial Survey* yang melibatkan 14.808 responden Generasi Z dari 46 negara, termasuk Indonesia. Survei yang dilakukan di masa pandemi COVID-19 tersebut menemukan bahwa 40% responden memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam dua tahun ke depan. Bahkan, 35% diantaranya menyatakan bersedia berhenti bekerja meskipun belum memperoleh pekerjaan baru. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh survei Lever (2022), yang melaporkan bahwa karyawan Generasi Z memiliki intensi berpindah kerja dua kali lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya.

Turnover intention merupakan permasalahan yang penting untuk diteliti karena dapat memberikan dampak negatif, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, *turnover intention* yang tidak segera ditangani dapat menurunkan motivasi, keterlibatan, dan semangat kerja sehingga kinerja menjadi kurang optimal. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, keinginan untuk meninggalkan organisasi berpotensi berkembang menjadi *actual turnover* (Handaru dkk., 2021). Sementara itu, bagi perusahaan, *turnover* aktual mengakibatkan meningkatnya biaya rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan karyawan baru, serta hilangnya pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan sebelumnya. Tingginya *turnover* juga dapat mengganggu efektivitas operasional dan menurunkan produktivitas perusahaan (Andari dkk., 2024).

Tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan generasi Z disebabkan karena beberapa faktor. Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang tidak hanya mencari penghasilan, tetapi juga ingin bekerja di tempat yang memiliki nilai personal, fleksibilitas, dan rasa makna. Dalam survei Deloitte (2025), sebanyak 14% karyawan generasi Z menyebut “pencarian makna

hidup yang lebih besar” sebagai alasan mereka berpindah kerja. Nugroho dkk. (2025) menyatakan bahwa Generasi Z cenderung mencari tiga nilai utama dalam sebuah organisasi, yaitu kesempatan untuk terus berkembang, memperoleh penghasilan yang tinggi, serta memiliki pekerjaan yang baik dan bermakna. Sejalan dengan itu, survei yang dilakukan oleh Kronos Incorporated (Widiaristi & Etikariena, 2024) terhadap 3.400 partisipan Generasi Z menunjukkan bahwa sekitar 30% atau kurang lebih 1.020 responden menganggap *meaningful work* sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan pekerjaan utama yang ingin mereka pilih (Widiaristi & Etikariena, 2024). Generasi Z memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang bernilai dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi sebagai bagian dari upaya mencapai aktualisasi diri (Sakitri, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan survei Tirto (2022), juga ditemukan beberapa alasan utama yang mendorong generasi Z untuk memilih berhenti bekerja. Alasan paling dominan adalah gaji yang kurang memadai (23,89%), diikuti oleh ketidakcocokan dengan lingkungan kerja (21,67%), serta beban kerja yang terlalu berat (11,67%). Selain itu, alasan “tidak sesuai minat” (6,11%) menunjukkan bahwa sebagian karyawan Gen Z memutuskan untuk keluar karena pekerjaan yang dijalani tidak selaras dengan minat, *passion*, ataupun tujuan karier pribadi. Hal ini menggambarkan bahwa bagi Generasi Z, bekerja bukan hanya sekadar memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga harus memberikan rasa bahagia dan kenyamanan emosional, yang kemudian disebut *happiness at work*, serta memberikan makna dan relevansi terhadap diri dan tujuan hidup mereka.

Lopez (Tayyab & Shareef, 2025) mendefinisikan kebahagiaan atau *happiness* sebagai kondisi emosional positif yang dipahami secara subjektif oleh setiap individu. Dalam konteks pekerjaan, konsep ini dikenal sebagai *happiness at work*, yaitu kondisi perilaku positif di tempat kerja yang

mencakup sikap dan emosi positif individu terhadap pekerjaannya (Fisher, 2010). Pryce-Jones & Lutterbie (Tayyab & Shareef, 2025) menjelaskan *happiness at work* memberikan berbagai manfaat, termasuk peluang promosi yang lebih cepat, kemunculan ide-ide inovatif, dukungan dari rekan kerja, penyelesaian tugas yang lebih efisien, serta meningkatnya antusiasme dalam bekerja. Selain itu, penelitian Cahyaningrum & Santosa (2025) menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kebahagiaan kerja cenderung memiliki tingkat niat berpindah (*turnover intention*) yang lebih rendah.

Menurut data Kementerian Perindustrian tahun 2021, Kabupaten Bekasi memiliki sekitar 10 kawasan dan zona industri potensial, menjadikannya salah satu wilayah dengan aktivitas industri terbesar di Asia Tenggara. Cikarang merupakan pusat industri terbesar di kabupaten tersebut, dengan sekitar 2.125 unit pabrik yang berasal dari lebih dari 25 negara. Di wilayah ini terdapat tujuh kawasan industri besar, yaitu Jababeka I, Jababeka II, MM2100, Delta Silicon I, Delta Silicon II, EJIP, dan BIIE (Wibowo dkk., 2025).

Penelitian ini difokuskan pada karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur kawasan industri Cikarang karena wilayah tersebut merupakan salah satu pusat industri manufaktur terbesar di Indonesia yang menjadi lokasi beroperasinya berbagai perusahaan manufaktur nasional maupun multinasional (Wibowo dkk., 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Handaru dkk. (2021) menunjukkan bahwa kawasan industri Cikarang memiliki konsentrasi perusahaan manufaktur yang tinggi dan menjadi salah satu pusat aktivitas industri di Indonesia. Besarnya aktivitas industri manufaktur tersebut menjadikan sektor manufaktur sebagai salah satu penyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, sehingga secara konsisten membuka peluang kerja bagi angkatan kerja baru, termasuk Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi pasar tenaga kerja (Cakranegara, 2022). Di sisi lain, karakteristik Generasi Z yang mengutamakan kesempatan berkembang, kebermaknaan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan

kesejahteraan di tempat kerja menyebabkan kelompok ini memiliki kecenderungan *turnover intention* yang relatif lebih tinggi apabila ekspektasi tersebut tidak terpenuhi (Hardi & Satrya, 2025).

Untuk mengidentifikasi fenomena *turnover intention* di lapangan, peneliti melaksanakan studi pendahuluan melalui wawancara dengan lima karyawan Generasi Z yang bekerja di kawasan industri Cikarang. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diperoleh gambaran awal mengenai kecenderungan niat mereka untuk berpindah kerja beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Uraian hasil wawancara sepuluh subjek tersebut disajikan pada bagian berikut.

Pada aspek *thinking of quitting*, 8 dari 10 (80%) subjek menunjukkan indikasi kuat untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya. Mereka merasa jenjang karir di pekerjaan yang dijalani saat ini lambat bahkan cenderung stagnan, sehingga tidak memberikan arah dan perkembangan yang jelas bagi masa depan mereka. Selain itu, partisipan juga mengaku bahwa ingin mencari lingkungan yang lebih suportif sehingga memungkinkan terjadinya perkembangan pribadi dan profesi yang signifikan.

Pada aspek *intention to search for alternatives*, 7 dari 10 (70%) subjek secara aktif mulai mencari peluang kerja baru di luar perusahaan. Upaya tersebut dilakukan melalui pencarian lowongan di portal karir, memperbarui dokumen lamaran seperti CV dan profil LinkedIn, bertanya kepada teman di perusahaan lain, serta mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti program sertifikasi. Adapun 1 dari 10 (10%) subjek mengungkapkan bahwa saat ini belum mencoba untuk mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain, karena masih memiliki target-target yang belum terpenuhi di perusahaan saat ini.

Pada aspek *intention to quit*, 8 dari 10 (80%) subjek menyatakan bahwa faktor paling kuat yang mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan saat ini adalah keinginan untuk memperoleh kesempatan yang lebih baik, terutama terkait pengembangan diri dan peningkatan

kesejahteraan. Mereka merasa bahwa lingkungan kerja saat ini belum sepenuhnya mendukung pertumbuhan profesional, baik dari segi suasana kerja maupun hubungan sosial di dalamnya. Selain itu, ketiadaan jenjang karir yang jelas membuat mereka sulit melihat prospek jangka panjang di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa para partisipan menunjukkan kecenderungan *turnover intention* yang tinggi, ditandai dengan munculnya pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, proses pencarian alternatif, serta kesiapan untuk meninggalkan organisasi ketika terdapat peluang yang lebih baik. Kondisi ini tidak terlepas dari pengalaman kerja yang dirasakan kurang memuaskan dan tidak memberikan prospek perkembangan yang jelas.

Selanjutnya, peneliti juga telah melaksanakan wawancara terkait kebermaknaan kerja sebagai studi pendahuluan di Cikarang, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana pekerjaan yang dijalani saat ini memiliki nilai dan makna bagi para karyawan. Uraian hasil wawancara sepuluh subjek tersebut disajikan pada bagian berikut.

Pada aspek *positive meaning in work*, 3 dari 10 (30%) subjek mengalami kesulitan merasakan makna positif atau kebanggaan atas pekerjaan mereka. Pekerjaan dianggap bersifat repetitif, minim penghargaan, dan tidak menimbulkan dampak yang jelas baik bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Mereka bahkan merasa bahwa pekerjaan hanya dilakukan demi memenuhi kebutuhan finansial, bukan karena memiliki nilai personal atau emosional. 6 dari 10 (60%) subjek menyatakan bahwa meskipun mereka memiliki keinginan untuk mencari peluang lain, pekerjaan yang dijalani saat ini tetap memberikan manfaat positif bagi perkembangan diri. Mereka merasa pekerjaan tersebut membantu meningkatkan ketelitian, keteraturan dalam bekerja, serta pemahaman mengenai proses dan sistem kerja di perusahaan. Selain itu,

mereka juga memperoleh berbagai pengetahuan dan keterampilan praktis yang dianggap berguna untuk karier di masa depan.

Pada aspek *meaning making through work*, 5 dari 10 (50%) subjek merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak membantu dalam membangun arah tujuan hidup ataupun meningkatkan kemampuan dan potensi diri. Mereka merasa stagnan serta tidak memiliki kesempatan untuk belajar atau mengembangkan keterampilan baru. Ketidakmampuan pekerjaan dalam memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan pribadi menjadikan mereka merasa pekerjaan tersebut tidak memiliki makna mendalam.

Pada aspek *greater good motivation*, 5 dari 10 (50%) menunjukkan bahwa meskipun manfaat pribadi yang mereka rasakan dari pekerjaan dinilai sudah cukup terpenuhi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, mereka tetap belum merasakan dampak positif yang lebih luas bagi orang-orang di sekitar.

Berdasarkan hasil wawancara pada aspek-aspek kebermaknaan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan subjek memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang cenderung rendah. Hal ini terlihat dari kesulitan sebagian besar subjek dalam merasakan makna positif dari pekerjaan serta terbatasnya peran pekerjaan dalam membantu mereka berkembang atau membangun arah hidup. Meskipun ada subjek yang merasakan beberapa manfaat bagi pengembangan diri dan dukungan terhadap rekan kerja, hal tersebut belum cukup kuat untuk membentuk rasa bahwa pekerjaan yang dijalani benar-benar bermakna. Pekerjaan lebih banyak dipersepsikan sebagai tuntutan untuk memenuhi kebutuhan finansial daripada sebagai sumber nilai atau tujuan personal, sehingga meningkatkan keinginan subjek untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dkk. (2023), di mana kebermaknaan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yaitu semakin bermakna pekerjaan yang dirasakan, semakin rendah niat seseorang untuk keluar dari perusahaan. Karyawan generasi Z tidak hanya mencari penghasilan, tetapi juga ingin merasakan tujuan dan kontribusi

nyata dari pekerjaannya. Ketika individu memandang pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan nilai pribadinya, mereka akan lebih termotivasi dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi.

Setelah memahami bagaimana makna kerja, selanjutnya peneliti menelaah aspek *happiness at work* untuk memperoleh gambaran mengenai sejauh mana karyawan merasakan emosi positif selama menjalankan pekerjaannya. Wawancara mengenai *happiness at work* dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja, keterikatan emosional terhadap organisasi, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari, yang selanjutnya menjadi dasar dalam memahami hubungan antara kebahagiaan kerja dengan kecenderungan *turnover intention*.

Pada aspek kepuasan kerja, 3 dari 10 (30%) subjek menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan mereka. Ketidakpuasan tersebut muncul karena beban kerja yang berat, kurangnya apresiasi terhadap usaha yang dilakukan, serta terbatasnya ruang untuk berkembang.

Pada aspek komitmen organisasi afektif, 6 dari 10 (60%) seluruh subjek tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Mereka tidak merasa sebagai bagian penting dari perusahaan dan bekerja semata-mata karena kewajiban dan kebutuhan ekonomi. Lebih lanjut, mereka menjelaskan bahwa akan meninggalkan perusahaan ketika semua hal yang dapat dipelajari sudah dikuasai untuk kemudian mencari perusahaan baru dengan lingkungan yang lebih suportif dan peningkatan karir yang lebih terarah.

Pada aspek keterlibatan kerja, 6 dari 10 (60%) para subjek menjelaskan bahwa mereka tidak selalu merasakan semangat atau energi positif saat bekerja. Mereka mengungkapkan bahwa aktivitas bekerja lebih dianggap sebagai kewajiban dan tanggung jawab yang harus dijalankan, bukan sesuatu yang memunculkan antusiasme secara alami.

Berdasarkan hasil wawancara, 6 subjek menunjukkan tingkat *happiness at work* yang rendah. Hal ini ditandai oleh ketidakpuasan terhadap beban kerja, kurangnya apresiasi, dan minimnya kesempatan

berkembang. Selain itu, tidak adanya keterikatan emosional membuat pekerjaan dipandang hanya sebagai kewajiban ekonomi, bukan sebagai sesuatu yang memberi makna atau rasa memiliki. Rendahnya energi dan antusiasme kerja juga menegaskan bahwa pekerjaan belum mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Kondisi ini berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa *happiness at work* merupakan faktor utama dalam menurunkan *turnover intention*. Kepuasan, keterlibatan, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan cenderung lebih tinggi pada pekerja yang merasa bahagia. Penelitian Muria (2021) mendukung hal tersebut, dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan suportif dapat menekan *turnover intention* secara signifikan. Dengan demikian, kebahagiaan kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan.

Keberadaan kawasan-kawasan Cikarang merupakan wilayah industri yang padat dan strategis dalam perkembangan industri di Indonesia. Tingkat keberhasilan pembangunan industri ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, dalam hal ini karyawan yang bekerja di bidang manufaktur. Dalam realitas kerja di kawasan industri tersebut, karyawan Generasi Z dihadapkan pada rutinitas kerja yang sangat terstruktur dan berorientasi target, namun seringkali minim ruang untuk mengekspresikan minat pribadi, makna kerja, serta kesempatan memberi kontribusi yang dirasakan bernilai. Ketidaksesuaian antara ekspektasi Generasi Z terhadap pekerjaan yang bermakna, seperti kebutuhan untuk merasa berkontribusi, memiliki tujuan, serta melihat dampak nyata dari pekerjaannya, dengan kondisi pekerjaan yang cenderung repetitif dan kurang menawarkan otonomi membuat pengalaman *happiness at work* menurun. Ketika *meaningful work* dan *happiness at work* tidak terpenuhi, karyawan Generasi Z lebih mudah mengalami ketidakpuasan, penurunan keterikatan emosional terhadap organisasi, dan akhirnya memunculkan *turnover intention* sebagai

bentuk pencarian pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan nilai, aspirasi, dan kebutuhan psikologis mereka.

Dengan demikian, kebermaknaan kerja dan *happiness at work* menjadi dua faktor penting yang dapat menjelaskan tingginya *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Cikarang. Pemahaman terhadap hubungan antarvariabel ini dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi manajemen SDM yang berfokus pada kesejahteraan psikologis dan makna kerja karyawan muda, sehingga mereka tidak hanya bertahan, tetapi juga berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kebermaknaan kerja, *happiness at work*, dan *turnover intention* pada karyawan generasi Z?
2. Apakah terdapat hubungan kebermaknaan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z?
3. Apakah terdapat hubungan *happiness at work* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z?
4. Apakah terdapat pengaruh kebermaknaan kerja dan *happiness at work* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kebermaknaan kerja, *happiness at work*, dan *turnover intention* pada karyawan generasi Z.
2. Untuk mengetahui hubungan kebermaknaan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z.
3. Untuk mengetahui hubungan *happiness at work* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z.
4. Untuk mengetahui hubungan kebermaknaan kerja dan *happiness at work* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang hubungan kebermaknaan kerja, *happiness at work*, dan *turnover intention* pada karyawan generasi Z yang dapat membantu memperkaya pemahaman teoritis tentang bagaimana faktor-faktor psikologis ini saling berhubungan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi berbagai pihak yang terlibat. Secara khusus, manfaat penelitian ini dapat dirasakan oleh karyawan, perusahaan, dan universitas sebagai berikut:

a. Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan, khususnya generasi Z, untuk lebih memahami pentingnya menemukan makna dan kebahagiaan dalam pekerjaan yang dijalani. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, karyawan dapat meningkatkan rasa puas, semangat, serta ketertarikan terhadap pekerjaan, sehingga mampu mengurangi keinginan untuk berpindah kerja dan berkontribusi lebih optimal bagi perusahaan.

b. Universitas

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, untuk memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada generasi Z.