

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2020), Generasi Z yang lahir antara tahun 1997–2012 mencakup sekitar 27,94% penduduk Indonesia. Laporan IDN Research Institute (2026) menunjukkan bahwa 82% dari responden Generasi Z telah bekerja, dengan mayoritas berprofesi sebagai karyawan swasta (49%), meskipun banyak juga yang menekuni wirausaha, pekerjaan profesional, hingga pekerjaan paruh waktu. Generasi Z ini tumbuh dalam lingkungan digital yang serba cepat dan fleksibel, sehingga memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan hidup, fleksibilitas kerja, serta makna dan nilai dalam pekerjaan (Aqsa, 2023). Bagi mereka, pekerjaan bukan hanya sumber penghasilan, tetapi juga bagian dari proses aktualisasi diri dan pencarian tujuan hidup.

Namun, dalam realitanya, banyak dari mereka merasa bahwa dunia kerja tidak mampu memenuhi ekspektasi tersebut. Hal ini dipengaruhi oleh perubahan cara Generasi Z mendefinisikan kesuksesan, yang kini lebih berorientasi pada kontrol atas waktu, kebebasan, dan keseimbangan emosional dibanding jabatan atau gaji tinggi. Lingkungan kerja yang tidak selaras dengan nilai pribadi, kurang memberi kepercayaan, dan sulit beradaptasi membuat Generasi Z merasa tertekan dan tidak nyaman, sehingga komitmen terhadap perusahaan melemah dan tingkat *turnover intention* semakin meningkat (Rakhmat & Sibarani, 2024).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Boston Consulting Group* (2023) pada lebih dari 11.000 karyawan di 8 negara, 28% karyawan secara global tidak melihat diri mereka berada tetap di perusahaan mereka saat ini dalam kurun waktu satu tahun. 35% karyawan yang berusia di bawah 35 tahun cenderung lebih sering mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan dalam setahun ke depan (dibandingkan dengan 25% dari mereka yang berusia di atas 35 tahun). Survei dari Deloitte (2022) “*The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*” menemukan bahwa empat dari sepuluh (40%)

responden generasi Z menyatakan ingin meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dua tahun.

Data *turnover intention* juga ditemukan pada Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1 585 karyawan Indonesia, bersumber dari PwC (2024) yang melibatkan 1.000 pekerja Indonesia. Hasil survei mengatakan sebanyak 19% pekerja di Indonesia memiliki rencana untuk berpindah perusahaan dalam 12 bulan ke depan (Latief & Ridloah, 2025). Temuan ini diperkuat oleh Rahmawati dan Prasetyo (2022) bahwa 64,5% karyawan berada pada kategori *turnover intention* yang cukup tinggi, meskipun belum sepenuhnya diwujudkan dalam tindakan nyata.

Fenomena *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, penelitian yang dilakukan Nurhikmah (2025), *turnover intention* muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui sumber daya atau kemampuan individu. Ketidakseimbangan tersebut menyebabkan tekanan dan kelelahan emosional, yang kemudian mendorong individu mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih mendukung. Penelitian yang dilakukan Wibowo dkk. (2024) mengungkapkan bahwa meningkatnya *turnover intention* di kalangan Generasi Z dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, tingginya tekanan pekerjaan, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Fenomena ini tidak hanya terjadi di sektor swasta, tetapi juga di berbagai sektor lain seperti manufaktur, perbankan, dan jasa.

Tingginya tingkat turnover karyawan merupakan permasalahan serius yang kerap dihadapi perusahaan karena berdampak langsung pada stabilitas dan keberlangsungan sumber daya manusia (Putra dan Mujiati, 2019). Semakin tinggi tingkat turnover menunjukkan semakin sering terjadinya pergantian karyawan yang tentu saja akan memberikan efek yang tidak baik bagi perusahaan karena dapat mengganggu kegiatan perusahaan serta dapat meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan (Dewi dan Wibawa, 2016). Kondisi ini menegaskan bahwa *turnover intention* tidak hanya merefleksikan permasalahan struktural organisasi, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan psikologis individu dalam menghadapi tuntutan dan

kompleksitas dunia kerja modern. Ketidakmampuan karyawan dalam bertahan menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan serta rendahnya ketahanan psikologis dalam mengelola permasalahan kerja dapat memicu stres berkepanjangan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan performa kerja.

Setelah dipaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, dapat diketahui bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi yaitu resiliensi. Resiliensi merujuk pada kemampuan untuk tetap kuat, pulih, dan terus maju meskipun menghadapi tantangan. Karyawan Generasi Z memiliki karakter resiliensi yang khas, yaitu kemampuan untuk beradaptasi cepat terhadap perubahan dan tekanan, namun dengan stabilitas emosi yang belum sekuat generasi sebelumnya. Penelitian Ghazaly dkk., (2025) menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z cenderung memiliki resiliensi yang baik ketika mereka memiliki motivasi kerja tinggi dan dukungan lingkungan yang mendukung pengembangan diri. Namun, menurut penelitian Tanuwidjaja dkk., (2025) menemukan bahwa resiliensi karyawan Generasi Z rentan menurun ketika mereka terpapar tekanan digital, tuntutan multitasking, dan ekspektasi kerja yang cepat, sehingga meskipun mereka adaptif, mereka juga lebih mudah merasa jenuh atau kehilangan arah. Ini menegaskan bahwa resiliensi bagi karyawan Generasi Z bukan hanya soal ketahanan mental, tetapi juga kemampuan memaknai tantangan dan tetap produktif dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Selain resiliensi, faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja non-fisik. lingkungan kerja non-fisik merupakan aspek yang sangat penting bagi Generasi Z. Berdasarkan data IDN Times (2024), lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi sebesar 53% merupakan tempat ketiga yang dicari oleh Generasi Z di tempat kerja. Data GoodStats menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menempati posisi pertama dengan alasan pekerja Generasi Z tidak ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya sebanyak 59% (Iswenda, 2024). Temuan tersebut sejalan dengan teori Mobley (1986) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi munculnya *intention turnover*.

Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan sejahtera secara psikologis, sehingga menekan munculnya pemikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, hingga niat resign pada karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Marlina & Lawita (2022) serta Saputra et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan Generasi Z menempatkan lingkungan kerja non-fisik sebagai aspek penting karena berkaitan dengan kualitas relasi, komunikasi terbuka, dan dukungan emosional di tempat kerja. Pemenuhan kebutuhan psikologis melalui lingkungan kerja non-fisik yang positif diperkirakan meningkatkan komitmen kerja dan menurunkan *turnover intention* karyawan Generasi Z.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bekasi karena wilayah tersebut merupakan salah satu pusat industri besar dengan lebih dari 7.000 perusahaan (Disnaker Bekasi, 2024) serta didominasi oleh Generasi Z. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun 2020, jumlah Generasi Z di Kabupaten Bekasi diperkirakan mencapai 834.333 jiwa atau 26,48% dari total penduduk (BPS, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan besarnya keterlibatan Generasi Z dalam dunia kerja di wilayah ini, khususnya pada sektor industri manufaktur. Untuk memperkuat pemilihan lokasi penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi fenomena *turnover intention*, dan dua faktor yang mempengaruhinya yaitu resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik

Studi pendahuluan tersebut dilakukan melalui wawancara online yang dilaksanakan pada tanggal 23 November 2025 – 1 Februari 2026 terhadap sepuluh karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi. Adapun hasil wawancara terhadap sepuluh subjek tersebut dipaparkan sebagai berikut.

Hasil wawancara menunjukan, berdasarkan pada aspek pertama dari variabel *turnover intention* (Y) yaitu, *thinking of quitting*. Aspek ini

menggambarkan munculnya pemikiran atau pertimbangan dalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau tetap bertahan di lingkungan kerja saat ini (Rostandi & Senen, 2021). Pada aspek ini, dari 10 responden, tujuh diantaranya menyatakan sering hingga sangat sering terpikir untuk keluar dari pekerjaan. Pemikiran tersebut terutama dipicu oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman atau toxic, tekanan dan risiko pekerjaan, beban kerja yang tinggi, serta ketidakpuasan terhadap sistem gaji atau kurangnya perkembangan diri. Sementara itu, satu diantaranya hanya sesekali terpikir untuk berhenti bekerja karena kelelahan atau kejenuhan, dan dua diantaranya menyatakan tidak pernah terpikir untuk resign karena masih merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Pada aspek kedua dari variabel *turnover intention* (Y) yakni, *intention to search*. Aspek ini mencerminkan keinginan karyawan untuk mulai mencari peluang kerja di tempat lain (Rostandi & Senen, 2021). Pada aspek ini, 9 responden menunjukkan kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain ketika merasa tidak nyaman di tempat kerja. Perilaku yang muncul terlihat dari kebiasaan mencari lowongan kerja melalui media sosial dan situs pencari kerja, serta memperbarui CV. Sedangkan 1 responden belum secara aktif mencari pekerjaan baru.

Pada aspek ketiga dari variabel *turnover intention* (Y) yakni, *intention to quit*. Aspek ini menunjukkan tahap ketika karyawan sudah memiliki keputusan yang lebih kuat untuk benar-benar meninggalkan pekerjaannya (Rostandi & Senen, 2021). Pada aspek ini, sebanyak 7 responden menyatakan akan berpindah pekerjaan apabila memperoleh kondisi yang lebih baik, terutama gaji lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih sehat, dengan sebagian besar memilih menunggu masa kontrak berakhir. Sementara itu, tiga responden masih mempertimbangkan faktor kesehatan mental dan kenyamanan kerja sebelum mengambil keputusan resign.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada variabel *turnover intention* (Y), menunjukkan bahwa mayoritas responden (7 dari 10) memiliki tingkat *turnover intention* tinggi, yang terutama dipengaruhi oleh

ketidaknyamanan lingkungan kerja, tekanan pekerjaan, dan kesejahteraan psikologis.

Selanjutnya, peneliti telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara online yang dilaksanakan pada tanggal 23 November 2025 – 1 Februari 2026 terhadap sepuluh karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi, mengenai resiliensi (X1) untuk mengidentifikasi lebih dalam. Adapun hasil wawancara terhadap kesepuluh subjek tersebut adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara pada aspek pertama dari variabel resiliensi (X1) yaitu, Kompetensi personal, standar yang tinggi, serta keuletan. Aspek ini memposisikan kesulitan, gangguan, atau ancaman sebagai tantangan yang harus diselesaikannya (Nashori & Saputro, 2021). Pada aspek ini, sebanyak 7 responden menunjukkan keraguan terhadap kemampuan diri ketika menghadapi tugas sulit, terutama karena takut gagal, takut salah, target kerja yang tinggi, serta waktu yang terbatas. Sementara itu, 3 responden menyatakan lebih mampu menghadapi tugas sulit meskipun tetap mengalami tekanan.

Pada aspek kedua dari variabel resiliensi (X1) yakni, Percaya kepada orang lain, memiliki toleransi terhadap emosi negatif dan tegar dalam menghadapi stres. Aspek ini menunjukkan ketika menerima berbagai kondisi negatif yang menimpanya, para resilien berupaya tegar dan memelihara sikap toleran terhadap kondisi yang dialaminya (Nashori & Saputro, 2021). Sebanyak 8 responden mengungkapkan bahwa mereka mudah merasa kewalahan, kehilangan semangat, dan hampir menyerah ketika mengalami kegagalan berulang atau tekanan kerja yang tinggi. Responden cenderung membutuhkan waktu untuk menenangkan diri sebelum kembali melanjutkan pekerjaan. Adapun 2 responden menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola emosi negatif meskipun tetap merasakan stres.

Pada aspek ketiga dari variabel resiliensi (X1) yakni, penerimaan yang positif dari perubahan dan memiliki hubungan yang aman. Aspek ini merupakan menerima kesulitan yang dialaminya dengan pikiran yang positif

dan kuatnya keyakinan dan baiknya relasi yang tercipta membuat mereka merasa aman (secure) dalam menjalani hidup dan kesulitan yang ada (Nashori & Saputro, 2021). Pada aspek ini, sebanyak 7 responden menyatakan kesulitan beradaptasi dengan perubahan mendadak, seperti perubahan target, sistem kerja, atau pembagian tugas yang tidak jelas. Kondisi tersebut sering menimbulkan kebingungan, kecemasan, dan penurunan fokus kerja. Sementara 3 responden relatif lebih mampu menerima perubahan meskipun tetap membutuhkan waktu penyesuaian.

Pada aspek keempat dari variabel resiliensi (X1) yakni, kemampuan mengontrol diri. Aspek ini menunjukkan kemampuan mengendalikan emosi, baik saat terpuruk maupun kondisi yang baik (Nashori & Saputro, 2021). Pada aspek ini, sebanyak 8 responden menunjukkan kecenderungan menyalahkan situasi atau merasa kehilangan kendali ketika hasil kerja dinilai kurang baik, terutama saat berada dalam kondisi lelah atau tertekan. Hanya 2 responden yang mampu merespons evaluasi kerja dengan lebih adaptif melalui refleksi diri dan pengendalian emosi.

Pada aspek kelima dari variabel resiliensi (X1) yakni, kesadaran akan pengaruh spiritual. Aspek ini menunjukkan kesadaran bahwa daya yang mereka miliki bersumber dari keimanan yang ada dalam diri mereka (Nashori & Saputro, 2021). Pada aspek ini, sebanyak 9 responden menyadari pentingnya doa dan ibadah dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, sebagian besar dari mereka mengungkapkan bahwa kondisi mental yang lelah dan penuh kecemasan membuat ibadah belum sepenuhnya memberikan ketenangan emosional. Sementara itu, 1 responden menyatakan bahwa ibadah tetap menjadi sumber kekuatan utama meskipun berada dalam tekanan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada resiliensi (X1), ditemukan bahwa 8 responden menunjukkan resiliensi yang masih rendah. Responden masih mampu bertahan dalam menghadapi tekanan kerja, namun mudah goyah ketika tuntutan meningkat, dukungan sosial minim, serta ketika mengalami kegagalan berulang dan perubahan kerja yang mendadak.

Selanjutnya, peneliti telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara online yang dilaksanakan pada tanggal 23 November 2025 – 1 Februari 2026 terhadap sepuluh karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi, mengenai variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) untuk mengidentifikasi lebih dalam. Adapun hasil wawancara terhadap kelima subjek tersebut adalah sebagai berikut.

Berdasarkan pada aspek pertama dari variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) yaitu, hubungan dengan rekan kerja. Aspek ini merupakan adanya hubungan antar rekan kerja sejawat dalam menciptakan perilaku inovatif serta pentingnya kondisi yang mendukung kerja sama pada posisi yang saman dalam perusahaan (Subing,dkk 2023). Pada aspek ini, 10 responden, 7 responden menilai hubungan dengan rekan kerja cukup baik dan umumnya tidak mengalami konflik yang berarti. Namun, mereka masih menghadapi kendala berupa komunikasi yang kurang, hubungan yang kurang dekat, serta pembagian tugas yang tidak adil. Sementara itu, 3 responden mengalami hubungan yang kurang baik karena konflik, kurangnya dukungan, atau dijauhi oleh rekan kerja setelah melakukan kesalahan.

Pada aspek kedua dari variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) yakni, hubungan dengan atasan. Aspek ini adalah melibatkan hubungan yang kuat dengan pimpinan guna mempengaruhi perilaku inovatif dan kemampuan atasan dalam memberikan arahan serta kontrol yang maksimal kepada bawahan (Subing,dkk 2023). Pada aspek ini, Sebanyak 6 responden menilai hubungan dengan atasan cukup baik karena atasan bersikap profesional dan memperlakukan karyawan dengan baik. Sebaliknya, 4 responden menilai hubungan tersebut belum optimal akibat kurangnya empati, komunikasi yang cenderung satu arah, serta minimnya tindak lanjut terhadap keluhan yang disampaikan.

Pada aspek ketiga dari variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) yakni, suasana kekeluargaan di tempat kerja. Aspek ini tercermin dari adanya perilaku yang baik antar sesama karyawan, perasaan aman dalam bekerja, serta minimnya konflik (suasana kerja yang kondusif) untuk meningkatkan

kenyamanan kerja (Subing,dkk 2023). Pada aspek ini, Sebanyak 4 responden merasakan suasana kekeluargaan yang cukup baik melalui kerja sama tim, saling membantu, serta kegiatan seperti makan bersama, lembur, atau acara kantor. Sebaliknya, 6 responden menilai suasana kekeluargaan belum terbentuk secara optimal karena interaksi antar karyawan masih terbatas, komunikasi kurang terbuka, dan kebersamaan hanya dirasakan pada momen-momen tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara, 6 dari 10 responden menilai lingkungan kerja non-fisik belum sepenuhnya kondusif karena masih terdapat kendala dalam komunikasi, dukungan, hubungan dengan atasan, dan suasana kekeluargaan. Sementara itu, 4 responden menilai lingkungan kerja non-fisik sudah cukup baik, ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta adanya kerja sama dan kebersamaan di tempat kerja.

Sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik diketahui berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Sejati (2019) menemukan bahwa resiliensi memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang tangguh dan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja cenderung memiliki keinginan lebih rendah untuk keluar dari organisasi. Temuan serupa diperkuat oleh Hia dkk., (2024) juga menunjukkan bahwa resiliensi tidak hanya menurunkan *turnover intention*, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang berperan sebagai penghubung di antara keduanya. Dengan demikian, karyawan yang mampu mengelola tekanan dan tetap menemukan makna dalam pekerjaannya akan merasa lebih puas dan setia terhadap organisasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Hapsari dan Ariffin (2025) memperkuat temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dukungan dari atasan yang ditunjukkan melalui perhatian, bimbingan, serta penghargaan atas kontribusi karyawan memperkuat pengaruh positif resiliensi tersebut. Dengan kata lain,

lingkungan kerja yang suportif dapat memperkuat daya penting individu untuk tetap bertahan dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki peranan penting dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dan Puspitadewi (2023) mengungkapkan bahwa semakin rendah kualitas lingkungan kerja non-fisik, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik yang baik berhubungan dengan rendahnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Haniyah dkk., (2025) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya *turnover intention*.

Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik. Karyawan dengan resiliensi tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja dan tetap berkomitmen, sehingga keinginan untuk keluar dari organisasi lebih rendah. Pengaruh ini semakin kuat apabila didukung oleh lingkungan kerja non-fisik yang positif, seperti adanya dukungan atasan, hubungan kerja yang baik, dan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, resiliensi sebagai faktor internal dan lingkungan kerja non-fisik sebagai faktor eksternal secara bersama-sama berperan penting dalam menekan *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini penting, berdasarkan hasil dari *pra-eliminatory* yang dilakukan melalui wawancara kepada sepuluh karyawan generasi Z di kabupaten bekasi, ditemukan bahwa 8 dari 10 responden memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, ditandai dengan pemikiran untuk berhenti bekerja, kecenderungan mencari pekerjaan lain, serta niat berhenti ketika kondisi kerja tidak membaik. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa resiliensi karyawan belum optimal dan lingkungan kerja non-fisik belum kondusif, sehingga kebutuhan psikologis dan emosional karyawan belum terpenuhi dan berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Dengan

memahami pengaruh resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap *turnover intention*, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan menyusun strategi perbaikan lingkungan kerja serta memberikan kontribusi bagi Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya mengkaji faktor-faktor penyebab *turnover intention* secara terpisah, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan resiliensi sebagai faktor psikologis internal dan lingkungan kerja non-fisik sebagai faktor eksternal dalam satu model untuk memahami *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Sebagian besar kajian sebelumnya masih berfokus pada faktor-faktor manajerial dan organisasi, sebagaimana penelitian oleh Suhakim dan Badrianto (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi menjadi prediktor utama rendahnya *turnover intention*. Kemudian penelitian Kusumawati, dkk (2021) menemukan perbedaan komitmen kerja antara Milenial dan Gen Z. Temuan-temuan ini menegaskan perlunya pendekatan baru yang lebih sesuai dengan dinamika generasi muda, sehingga integrasi faktor psikologis dan faktor lingkungan dalam penelitian ini menjadi relevan dan memiliki nilai kebaruan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang muncul dari fenomena umum tersebut, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik berhubungan dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi. Dengan demikian, penulis melakukan penelitian yang berjudul “Resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z”.

B. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan tujuan dari penelitian ini maka berikut merupakan rumusan yang harus dijawab :

1. Bagaimana gambaran *turnover intention*, resiliensi, dan lingkungan kerja non-fisik pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana hubungan resiliensi terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja non-fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi?
4. Bagaimana pengaruh yang signifikan antara resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran *turnover intention*, resiliensi, dan lingkungan kerja non-fisik pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.
2. Mengetahui hubungan resiliensi terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.
3. Mengetahui hubungan lingkungan kerja non-fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.
4. Mengetahui pengaruh yang signifikan antara resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik bagi masyarakat secara umum maupun bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, yang ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh dalam menurunkan *turnover intention*, khususnya pada kalangan Generasi Z.
- b. Memperkaya kajian ilmiah mengenai interaksi antara resiliensi dan lingkungan kerja non-fisik dalam konteks dunia kerja modern.
- c. Menjadi landasan bagi pengembangan teori maupun model konseptual baru yang menjelaskan bagaimana kekuatan psikologis dan nilai-nilai spiritual dapat berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan serta pengalaman baru dalam bidang psikologi, khususnya yang berkaitan dengan kajian pada sektor industri dan organisasi.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan dan program yang berorientasi pada peningkatan resiliensi karyawan serta penciptaan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif, sehingga tercipta suasana kerja yang positif, harmonis, dan bermakna. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi karyawan Generasi Z untuk mengembangkan ketahanan diri (resiliensi) dan membangun lingkungan kerja non-fisik yang sehat, sehingga mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih tenang dan bijaksana serta mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan.

c. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk memperluas penelitian ini, misalnya dengan menambahkan variabel baru, memperluas populasi penelitian, atau menggunakan metode yang berbeda, sehingga pemahaman tentang

resiliensi, lingkungan kerja non-fisik, dan *turnover intention* menjadi lebih mendalam dan menyeluruh.