

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Produktifitas menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan persaingan dan ketersediaan sumber daya. Ini disebabkan oleh fakta bahwa pertumbuhan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas karyawan di dalamnya (Zainal,2018). Menemukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sangat tergantung pada manajemen SDM dalam sebuah industri. Salah satu konsep terpenting dalam manajemen SDM ialah melakukan pengelolaan kepegawaian karena saat ini, industri mengalami pertumbuhan yang pesat, sehingga persaingan diantara kompetitor semakin intens. Kondisi ini mewajibkan perusahaan memiliki manajemen efektif di semua elemen serta mengembangkan kelebihan dan keistimewaan agar mampu bersaing dan tidak tertinggal dari perusahaan lain di sektor serupa. Dalam upaya tersebut, standar SDM menjadi kunci yang menetapkan keberhasilan perusahaan.

Generasi milenial atau dikenal sebagai Gen Y, menjadi kontributor terbesar dalam tenaga kerja perusahaan, artinya kelompok usia ini mendominasi berbagai sektor industri, baik di Indonesia maupun di tingkat global (Wijaya & Prahara,2024). “Generasi Milenial adalah kelompok yang lahir antara awal tahun 1980 hingga tahun 2000 berkisar umur 24 – 44 Tahun yang tumbuh bersama perkembangan teknologi digital, dan menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka” (Yuswohady,2016). Namun perkembangan teknologi yang memudahkan perusahaan dalam memantau produktifitas karyawan melalui teknologi terkadang

membuat generasi milenial merasa tertekan. Hal ini dikarenakan generasi milenial merasa hanya dihargai berdasarkan hasil yang terukur, sehingga mereka memilih untuk melakukan tugas minimum (Nabila,2022). Pada Studi Livescience tahun 2012 menunjukkan bahwa milenial cenderung lebih individual, berpikiran terbuka, percaya diri, dan berjiwa liberal (Rifda,2022).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Malang (2023) terdapat total 281.603.800 jiwa. Berdasarkan survei Nabila (2022) di Indonesia menunjukkan bahwa 77% pekerja profesional mempertimbangkan *resign*, sementara 45% menundanya karena alasan seperti belum menemukan pekerjaan yang cocok (56%), minimnya peluang di bidang mereka (23%), dan kekhawatiran akan status pekerjaan di tempat baru (21%). Kondisi ini mendorong generasi milenial melakukan *quiet quitting*, yaitu hanya menyelesaikan tugas minimum tanpa berusaha melampaui ekspektasi.

Quiet Quitting merujuk pada perilaku seseorang, khususnya karyawan, yang hanya menjalankan tugas-tugas dasar sesuai dengan tuntutan pekerjaan tanpa menginvestasikan waktu, energi, atau antusiasme melebihi yang diperlukan (Sisma&Agung,2022). Dikutip dari Nabila (2022) di Indonesia ternyata menunjukan bahwa ada 56% data hasil survey pada penelitian tersebut generasi milenial yang bekerja pada kondisi *quiet quitting* alasannya yaitu bertahan pada pekerjaan karena belum ada pengganti pekerjaan yang cocok. Ketika pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya namun tidak dapat berhenti atau menemukan alternatif lain, mereka cenderung melakukan *quiet quitting*. Dalam kondisi ini, mereka tetap menjalankan tugasnya tetapi enggan terikat sepenuhnya oleh tuntutan pekerjaan (Gianie,2022).

Tanda-tanda *quiet quitting* di tempat kerja meliputi: pulang tepat waktu atau lebih awal, tidak aktif berdiskusi, absen dari rapat dan acara kantor, kurang bersemangat mengejar karier atau jabatan, hanya fokus pada tugas individu, menurun produktivitas, dan minim kontribusi pada tim (Aprilia,2023). Hal ini sejalan dengan hasil observasi peneliti disalah satu instansi bank swasta dan wawancara dengan saudara peneliti yang didapati di tempat kerjanya dan beberapa lokasi pekerja generasi milenial dikota malang yang menemukan terdapat pekerja yang cenderung melakukan tanda-tanda *quiet quitting*.

Dampak negatif *quiet quitting* untuk individu: penurunan semangat, risiko PHK karena performa buruk, sulit mencapai tujuan karier, ketidakpuasan atasan, dan rasa tidak puas terhadap pekerjaan sendiri (Dian,2023). Dampak *quiet quitting* bagi perusahaan jika pekerja mengutamakan kepentingan pribadi dan mengesampingkan kerja sama dapat memicu konflik dengan rekan kerja yang berfokus pada kerja tim dan tujuan perusahaan. Sikap ini berisiko memecah soliditas tim, memunculkan perilaku pasif-agresif, atau bahkan menimbulkan konfrontasi langsung (Sisma & Agung,2022).

Jika pekerja tidak betah, mereka biasanya akan mengundurkan diri dan mencari pekerjaan baru,namun sekarang tren ini berubah, pekerja memilih untuk bekerja secukupnya tanpa mengajukan surat resign fenomena ini membuat sebagian generasi milenial yang sudah bekerja merasa bahwa pekerjaan hanya untuk bertahan hidup, bukan untuk berkembang dan meningkatkan karier di perusahaan (Zeni & Janti,2019). Seseorang dengan *hardiness* rendah menghadapi tekanan stres tinggi di tempat kerja, mereka mungkin merasa kurang mampu mengatasinya, yang mengarah pada peningkatan keinginan untuk berhenti kerja atau bertahan karena terpaksa *quiet quitting* sebaliknya, mereka

yang memiliki *hardiness* tinggi cenderung lebih optimis dan merasa dapat mengendalikan situasi, sehingga lebih kecil kemungkinannya *quiet quitting* akan rendah (Talenta,2023). Perusahaan mengharapkan karyawan generasi Milenial untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sambil menghasilkan ide-ide baru dan kreatif yang dapat mendukung kemajuan perusahaan di tengah persaingan bisnis (Aydin & Azizoglu,2022).

Fenomena *quiet quitting* terjadi karena kemampuan individu dalam menghadapi tekanan hidup berbeda-beda, tergantung pada berbagai unsur. “Salah satu faktor tersebut adalah kepribadian *hardiness*, yaitu kumpulan karakteristik yang membuat seseorang lebih kokoh, tangguh, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres serta meminimalkan dampak negatif namun, individu dengan tingkat *hardiness* yang rendah cenderung meragukan kemampuannya dalam mengendalikan situasi yang dihadapinya” (Schult & Schultz,2006).

Harter (2023) menjelaskan hal yang tidak jauh berbeda dimana *quiet quitting* didefinisikan sebagai kurang terlibatnya karyawan ditempat kerja karyawan melakukan pekerjaan yang minimum dan secara psikologis karyawan ini terlepas dari beban pekerjaan mereka. Kobasa (1984) ”Menunjukkan bahwa *hardiness* adalah kumpulan karakteristik kepribadian yang dapat berfungsi mempertahankan seseorang dari efek negatif stres”. Menurut Kobasa (1984) “orang yang *hardiness* tinggi memiliki perilaku yang membuat lebih sabar terhadap stres”. Mereka merasa senang pada pekerjaan yang dijalani, senang mengambil keputusan, dan siap untuk melaksanakannya. Mereka melihat hidup sebagai sesuatu yang perlu dimaksimalkan dan dipenuhi untuk mendapatkan makna. Selain itu, individu dengan *hardiness* sangat antusias menyambut masa depan, karena menganggap

perubahan dalam hidup sebagai tantangan yang bermanfaat bagi perkembangan pribadi mereka.

Pekerja dengan tingkat *hardiness* yang tinggi umumnya memiliki ciri-ciri yaitu: komitmen tinggi, kontrol atas situasi, percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk memengaruhi hasil dan mengendalikan situasi, bukan sekadar menerima keadaan ciri-ciri tersebut membantu mereka bertahan dan tetap produktif, bahkan dalam situasi penuh tekanan atau ketidakpastian (Olivia, 2014).

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan Malau dan Purba (2022) bahwa *hardiness* ada pengaruh terhadap *intention turnover* kemudian hasil riset yang dilaksanakan Efendi (2023), bahwa *burnout* ada pengaruh terhadap *quiet quitting*, penelitian ini mengembangkan penelitian dari Malau dan Purba (2022) dan Efendi (2023) bahwa terdapat faktor yang mampu mempengaruhi *quiet quitting*. Berdasarkan hasil penelitian Putra (2023) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Quiet Quitting. Hal ini dibuktikan dengan koefisien *indirect effect* sebesar sebesar -0,236 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,235 dan probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya semakin tinggi Stres Kerja, maka Kepuasan Kerja akan semakin menurun sehingga mendorong pada peningkatan *quiet quitting* perawat di Rumah Sakit Awal Bros Panam Pekanbaru.

Sejalan dengan fenomena latar belakang diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul " *Hardiness Terhadap Quiet Qutting Pada Pekerja Generasi Millenial Dikota Malang*".

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah *Hardiness* Berpengaruh Terhadap *Quiet Quitting* Pada Pekerja Generasi Millenial di Kota Malang?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *hardiness* terhadap *quiet quitting* Pada Pekerja Generasi Millenial di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian.

Manfaat dari Penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman tambahan tentang pengaruh *hardiness* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait strategi yang berhubungan dengan pekerja generasi milenial.

b. Peneliti

Riset ini haranya agar mampu memberika wawasan tambahan bidang riset tentang *hardiness* terhadap *quiet qutting*.