

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama aktivitas organisasi baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2021). Karena meskipun perusahaan memiliki sumber daya modal, bahan, atau mesin yang berlimpah, semua proses aktivitas operasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas. Dengan demikian, karyawan adalah aset paling berharga yang menentukan kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Karyawan pada hakikatnya hanyalah manusia ciptaan Tuhan yang juga memiliki keterbatasan dan perlu diperhatikan. Data yang dikeluarkan LinkedIn pada tahun 2023 mengatakan bahwa 93% perusahaan mengkhawatirkan tingkat retensi karyawan (LinkedIn, 2023). Dalam hal ini manajemen, mengkhawatirkan kemungkinan karyawannya yang dapat mengundurkan diri kapanpun. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan aktivitas dan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Aktivitas manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar, seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau disebut juga *turnover intention*.

Turnover intention adalah perilaku atau sejauh mana tenaga kerja memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (J Mapasa et al., 2022). *Turnover intention* ini dipicu oleh bagaimana individu melihat kelangsungan hubungan dirinya dengan perusahaan yang tidak menjamin secara pasti keinginannya sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapannya terhadap pandangan karyawan terhadap bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan para karyawan bersangkutan.

Data dari bank rate pada tahun 2023, mengungkapkan bahwa 56% karyawan yang mereka survey berencana mencari pekerjaan dalam 12 bulan mendatang dan 78% generasi Z yang mereka survey sedang mencari pekerjaan baru (Lane Gillespie & Tori Rubloff, 2023). Berdasarkan survey yang dilakukan oleh PwC Asia Pasifik pada tahun 2023, mengatakan bahwa dari 19.500 karyawan di Asia Pasifik sekitar 30% mengatakan bahwa mereka kemungkinan akan berganti pekerjaan dalam 12 bulan kedepan. Hal ini naik 10% dari tahun 2022 dan jumlahnya lebih tinggi untuk generasi Z, milenial, karyawan di tingkat senior, dan mereka yang bekerja di organisasi yang lebih besar (Cika Andy, 2023). Saat ini permasalahan *turnover intention* pegawai di Indonesia masih tinggi dan mengakibatkan pengangguran terus meningkat dan meresahkan negara Indonesia. Selain itu, penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat keempat dengan tingkat turnover tertinggi yaitu 15,8 persen (Ferdian et al., 2020).

Menurut data Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 bahwa data sensus penduduk Indonesia yang memiliki jumlah penduduk sebesar 270,20 juta jiwa, yang terbagi menjadi 6 generasi. Generasi Pre-Boomer lahir sebelum 1945 sebanyak 1,87%, generasi baby boomer lahir tahun 1946-1964 sebanyak 11,56%, Generasi X lahir tahun 1965-1980 sebanyak 21,88%, generasi milenial lahir tahun 1981-1996 sebanyak 25,87%, generasi Z lahir tahun 1997-2012 sebanyak 27,94%, dan post generasi Z lahir tahun 2013-dst sebanyak 10,88% (Badan Pusat Statistik, 2020). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh generasi Z, hal ini menjadikan Indonesia masuk kedalam periode bonus demografi yang dapat diartikan bahwa sebagian besar penduduk Indonesia didominasi penduduk usia produktif. Kelompok manusia berdasarkan generasi yang lahir di tahun 1997- 2012 disebut dengan Generasi Z atau yang umumnya lebih dikenal dengan Generasi Z (Badan Pusat Statistik, 2020). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung bahwa pada tahun 2021 jumlah pekerja sebanyak 4.409.752, pada tahun 2022 sebanyak 4.756.822, pada tahun 2023 sebanyak 4.794.031.



Sumber Badan Pusat Statistik

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Kelompok Pekerja Gen Z di Lampung

Berdasarkan gambar grafik di atas bahwa pekerja di Provinsi Lampung sebagai besar didominasi oleh generasi Z. Namun dengan jumlah generasi Z yang tinggi, dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi pula. Hasil penelitian dari Kusumawati et al., (2021) dengan judul “Ketertarikan Kerja dan Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z” mendapat hasil bahwa *turnover intention* generasi Z pada PT. P Surabaya lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat *turnover intention* generasi milenial. Selaras dengan hasil penelitian dari situs rekrutment ternama bahwasanya Gen Z cenderung berganti pekerjaan dalam periode waktu yang paling singkat (1-3 bulan) yakni sebanyak 31,82% dibandingkan dengan Gen X dan Gen Y (Milenial) (Putri, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 karyawan generasi Z di Bandar Lampung, bahwa 2 dari 3 narasumber mempunyai masa kerja terlama dibawah < 1 tahun dan 1 narasumber mempunyai masa kerja terlama 1 - 2 tahun. Narasumber mengatakan bahwa mereka dalam 1 tahun dapat berganti pekerjaan

1 - 2 kali, hal ini disebabkan karena tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi, jumlah pekerjaan yang berlebihan atau tenggat waktu yang ketat, tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kurangnya dukungan dari perusahaan atau kurangnya pengakuan atas pencapaian karyawan dan konflik interpersonal di tempat kerja, baik dengan rekan kerja atau manajemen. Stres di tempat kerja memberi tekanan pada pekerjaan. Stres kerja karyawan dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri atau oleh lingkungan kerja. Dalam website DataIndonesia.id sebuah survei yang dilakukan oleh Alvara Research Center, mendapat hasil bahwa Generasi Z menjadi generasi yang mudah cemas dan mengalami stres paling tinggi dibandingkan dengan generasi lainnya, yakni sebanyak 28,3% tingkat kecemasan dan stres yang dirasakan oleh responden generasi Z, generasi Y (Milennial) sebanyak 28,1%, dan generasi X sebanyak 24,1%. Menurut Alvara, tingkatnya kecemasan dan stres yang dirasakan generasi Z ini disebabkan oleh para generasi Z belum memiliki banyak pengalaman dalam menghadapi tekanan. Atas dasar itulah, menyebabkan generasi Z mudah untuk berpindah-pindah tempat kerja (Shilvina Widi, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu et al., (2021) menegaskan bahwa ada korelasi positif dan signifikan secara statistik antara stres kerja dan kemungkinan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat; dengan kata lain, stres kerja meningkatkan kemungkinan keluar.

Work life balance yang buruk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi indikasi bahwa seseorang membuat keputusan untuk berhenti bekerja. Perusahaan atau organisasi harus memperhatikan apakah karyawan sering mengorbankan kepentingan pribadi karena terlalu sibuk bekerja atau

terganggu oleh pekerjaan yang berlebihan. Hal ini membuat mereka kehilangan tenaga untuk melakukan aktivitas pribadi (Syara & Syah, 2022). Jika *work life balance* tidak baik, dapat menjadikan indikasi seseorang mengambil keputusan untuk berhenti dari pekerjaannya dan menimbulkan stres kerja yang dapat terjadi ketika *work life balance* karyawan tidak tercapai (Nafiudin, 2015). Jika seorang karyawan merasa tidak mampu menjaga keharmonisan antara kebutuhan perusahaan, terutama masalah kehidupan pribadi dengan pekerjaan, tidak seimbang, mereka mempertimbangkan pentingnya *work life balance*, maka timbul lah niat mencari pekerjaan lain atau berhenti dan bergabung dengan perusahaan lain. Yang bisa menyesuaikan untuk mengambil keputusan keseimbangan hidup dengan bekerja dan menganggap pentingnya keseimbangan hidup karyawan. Bisnis yang berjuang untuk memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pekerja yang berjuang untuk menjaga *work life balance* mereka, berada dalam posisi yang kurang menguntungkan. Jika pemimpin mereka tidak menghargai keharmonisan *work life balance*, pekerja akan mencari di tempat lain atau pergi secara sukarela (Prayogi et al., 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi et al., (2019), mengklaim bahwa kurangnya *work life balance* dapat berdampak besar pada rencana karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini, menyiratkan bahwa *work life balance* yang lebih sehat akan menyebabkan lebih sedikit orang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Fenomena *turnover* menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Peristiwa *turnover intention* dapat

berdampak buruk pada perusahaan, dalam hal dana, sumberdaya, dan motivasi karyawan. Jika *turnover* terjadi, itu artinya perusahaan telah kehilangan sebagian karyawan. Kehilangan karyawan ini harus digantikan dengan karyawan yang baru, serta perusahaan juga harus menanggung seluruh biaya yang keluar, mulai dari perekrutan hingga menyiapkan tenaga kerja.

Selain itu, ditemukan adanya *gap research* berupa keberagaman hasil mengenai stres kerja, *work life balance* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamid & Fauzan (2024) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Gajahmada Pontianak. Diketahui bahwa indikator "beban kerja" memiliki jawaban tertinggi. Pernyataan dalam kuesioner menjelaskan bahwa kurangnya waktu yang disediakan untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari beberapa indikator hanya beban kerja yang memiliki jawaban tinggi dan tidak mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hardiani et al., (2022) dan Nurhidayati & Dini (2023) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berasal dari tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan pada akhirnya timbul keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Barage & Sudarusman (2022) mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Work life balance* bernilai negatif, artinya semakin tinggi *work life balance*, maka akan menurunkan *tingkat turnover intention*. Sedangkan tidak berpengaruh signifikan disebabkan responden pada penelitian

ini sudah mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bekerja, hal tersebut dibuktikan dari 100 responden memberikan jawaban sekitar 60% jika mereka sudah mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi (hobi, keluarga, pertemanan dan lain-lain) dan kehidupan bekerja. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Seviana & Kristanto (2023) mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tingkat *work life balance* yang tinggi mengakibatkan keinginan untuk melakukan perpindahan pekerjaan semakin rendah. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kerdpitak & Jermsttiparsert (2020) yang mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mungkin dapat terjadi karena karyawan tidak menganggap *work life balance* sebagai hal yang penting terhadap niat untuk berpindah tempat kerja. Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Generasi Z di Kota Bandar Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi Z di Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi Z di Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah *work life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi Z di Kota Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi Z di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi Z di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan stres kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi Z di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai stres kerja dan *work life balance* pada *turnover intention*. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana penyampaian saran dan masukan serta informasi yang nanti nya dapat membantu perusahaan untuk menangani permasalahan terkait *turnover intention*.