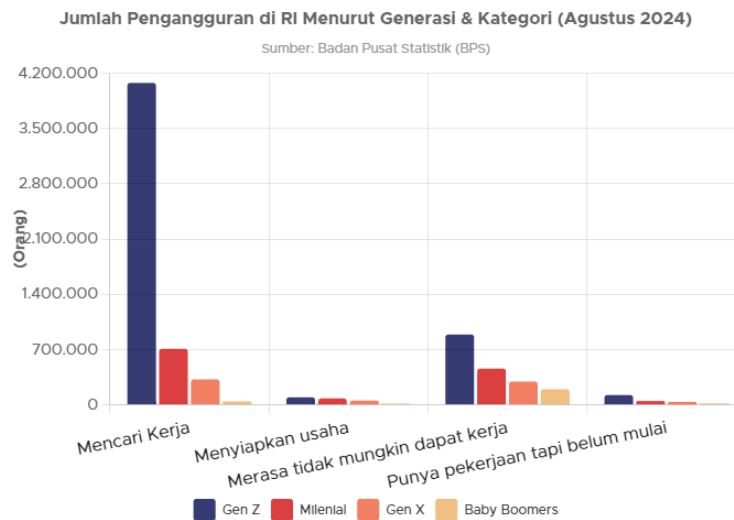


BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena niat keluar kerja (*turnover intention*) di kalangan karyawan Generasi Z di Indonesia mencerminkan sejumlah masalah serius, salah satunya adalah meningkatnya angka pengangguran di antara kaum muda. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), kelompok Generasi Z memiliki tingkat pengangguran terbuka (TPT) tertinggi di Indonesia. Pada Agustus 2024, BPS mencatat total pengangguran di Indonesia mencapai 7.465.599 orang, dengan Generasi Z menyumbang proporsi terbesar sebesar 70%, yaitu sebanyak 5.188.781 pengangguran.

Gambar 1
Jumlah Pengangguran di RI



Catatan: Banyaknya jumlah pengangguran di RI menurut Generasi pada tahun 2024.

Menurut survei "*Gen Z Characteristics and Behaviors*" yang dirilis oleh Jakpat (dalam Goodstats 2024), yang melibatkan 1.155 responden Generasi Z di Indonesia, ditemukan bahwa 69% pekerja Generasi Z memiliki rencana untuk

keluar dari pekerjaannya. Survei ini mencakup berbagai aspek kehidupan Generasi Z, termasuk karier dan perilaku kerja mereka. Data tersebut juga menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung sering berpindah pekerjaan. Misalnya, 31% Generasi Z sudah pindah perusahaan satu kali, 15% dua kali, 3% tiga kali, dan 8% lebih dari empat kali. *Turnover* karyawan dalam sebuah organisasi, yang dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, stres kerja, maupun kompensasi, merupakan masalah yang harus ditangani oleh departemen Manajemen Sumber Daya Manusia (Yucel, 2021). Generasi Z sebagai kelompok muda yang produktif memerlukan arahan dari kepemimpinan transformasional agar dapat mencapai keseimbangan dalam bekerja dan menghindari stres kerja. Penelitian oleh Gaan dan Shin (2023) menegaskan bahwa niat untuk keluar kerja (*turnover intention*) harus menjadi perhatian utama bagi manajemen perusahaan dengan cara menciptakan keseimbangan kerja yang mencakup pengelolaan waktu, keterlibatan, kepuasan kerja, serta mengurangi faktor-faktor yang memicu stres di tempat kerja.

Fenomena ini sangat penting untuk diteliti karena tingginya biaya yang harus ditanggung perusahaan akibat pergantian karyawan, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, serta penurunan produktivitas. Selain itu, di era Revolusi Industri 5.0, di mana inovasi dan kreativitas menjadi faktor utama kesuksesan organisasi, keberadaan tenaga kerja Generasi Z yang produktif dan setia sangatlah krusial. Oleh sebab itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar kerja (*turnover intention*) dapat memberikan kontribusi strategis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan (Wibowo et al., 2024).

Berdasarkan tinjauan literatur dan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap niat keluar kerja (*turnover intention*) karyawan, khususnya di kalangan Generasi Z di Indonesia. Faktor-faktor tersebut meliputi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, stres kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), budaya serta lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi, gaya kepemimpinan, serta beban emosional dan kelelahan (*burnout*). Salah satu faktor yang sangat krusial adalah terpenuhinya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* menjadi sangat penting bagi Generasi Z yang sangat menghargai fleksibilitas dan kualitas hidup, karena ketidakseimbangan dalam hal ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Variabel *work-life balance* dipilih dalam penelitian ini karena sangat relevan dengan karakteristik Generasi Z yang sangat menghargai fleksibilitas serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam hal ini sering menjadi penyebab utama meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, berbagai studi empiris telah membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan dalam mengurangi *turnover intention*. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang variabel ini sangat penting bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan retensi karyawan, terutama di era Revolusi Industri 5.0 yang menuntut kemampuan beradaptasi terhadap tekanan kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Generasi Z, sebagai kelompok tenaga kerja yang mulai mendominasi pasar kerja di Indonesia, memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda

dibandingkan generasi sebelumnya. Salah satu hal yang sangat diperhatikan oleh Generasi Z adalah keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi (*work-life balance*). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan (Putri dan Indrayanti, 2023; Wibowo et al., 2024).

Work-life balance adalah keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan menyeimbangkan secara harmonis antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kondisi ini sangat penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan. Berbagai studi telah membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Sebagai contoh yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arawinda (2023) menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan niat keluar kerja (*turnover intention*), dengan kontribusi efektif sebesar 13,6%. Studi lain oleh Rosa (2024) yang dilakukan pada karyawan *startup* juga mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* memiliki pengaruh besar terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja, yaitu sebesar 71,8%. Temuan serupa juga didapatkan oleh Afnisya'id (2021), yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas *work-life balance* secara signifikan dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Menurut Dimock (2019), Generasi Z adalah mereka yang lahir antara tahun 1997 dan berakhir pada tahun 2012, dikenal memiliki ciri khas tersendiri dalam dunia kerja, termasuk kecenderungan untuk mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam memengaruhi niat

karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Generasi ini dianggap memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, terutama saat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjaga dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hadiyanti (2023) menyatakan bahwa gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi secara signifikan meningkatkan niat keluar kerja (*turnover intention*) pada Generasi Z dan milenial di kota Samarinda. Selain itu, studi oleh Puspita et al. (2024) menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) memiliki peran penting dalam mengurangi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di sebuah bank BUMN di Kota Semarang. Penelitian lain oleh Septianini dan Rizky (2024) di Bekasi juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention*, di mana ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun, penelitian sebelumnya masih memiliki beberapa keterbatasan. Banyak studi yang hanya memusatkan perhatian pada sektor tertentu atau wilayah geografis yang terbatas, seperti Jabodetabek atau Samarinda. Selain itu, ukuran sampel yang relatif kecil dalam beberapa penelitian juga membatasi kemampuan untuk men-generalisasi temuan tersebut.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti bermaksud untuk mengkaji secara langsung hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia dengan lingkup yang lebih luas. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana *work-life balance* memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam

merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan tingkat *turnover intention* pada Generasi Z.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia.
- b. Memperkaya literatur akademik dengan mengkaji secara langsung pengaruh *work-life balance* terhadap niat keluar kerja, yang selama ini masih terbatas dalam penelitian terdahulu.
- c. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan, yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*.
- d. Memberikan wawasan teoritis mengenai karakteristik dan dinamika tenaga kerja Generasi Z di era Revolusi Industri 5.0.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi acuan bagi perusahaan dan praktisi sumber daya manusia dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, khususnya Generasi Z.
- b. Membantu perusahaan dalam mengurangi tingkat *turnover intention* dengan meningkatkan *work-life balance*, sehingga dapat mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan loyal.
- c. Mengurangi biaya yang timbul akibat pergantian karyawan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan.
- d. Memberikan panduan bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.