

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aspek vital dalam operasi sebuah perusahaan atau organisasi adalah tenaga kerja manusia, di mana sumber daya manusia (SDM) berperan dalam mewujudkan serta mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM bukanlah sesuatu yang sederhana atau dianggap remeh, sebab manajemen SDM memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas karyawan.

Dewasa ini Generasi Z telah menjadi salah satu generasi yang mendominasi angkatan kerja. Generasi Z adalah kelompok individu yang lahir dalam rentang waktu 1997 hingga 2012. Generasi Z umumnya mengharapkan lingkungan kerja yang menyenangkan, jadwal yang fleksibel, integrasi teknologi, dan pakaian yang nyaman (Rachmawati, 2019).

Generasi Z disebut sebagai generasi digital karena keterampilan mereka yang tinggi dalam menggunakan teknologi digital, sehingga memungkinkan mereka untuk dengan cepat menyelesaikan berbagai aktivitas, termasuk dalam pengambilan keputusan (Hernandez-de-Menendez et al., 2020). Menurut Paggi dan Clove dalam Wennqvist (2022), Meskipun Generasi Z mungkin tidak memiliki pandangan yang sama seperti generasi sebelumnya, mereka tetap bersemangat dan bertekad untuk belajar mengambil langkah-langkah guna memperbaikinya.

Generasi Z sering dianggap sebagai generasi yang memiliki angka *turnover* yang tinggi atau kurang memiliki rasa loyalitas terhadap tempat mereka bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada survei yang dilakukan oleh JakPat (2024), dengan responden Generasi Z di Indonesia sebanyak 1262 orang. Hasil survei menunjukkan bahwa 31% responden menyatakan telah berganti pekerjaan sebanyak 1 kali, 15% responden telah berganti pekerjaan sebanyak 2 kali, 3% responden telah berganti pekerjaan sebanyak 3 kali dan 8% responden telah berganti perusahaan lebih dari 4 kali.

Keinginan atau tujuan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela demi mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa yang akan datang bisa disebut *turnover intention* (Salimah, 2021). Untuk mengurangi niat karyawan untuk keluar, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang memicu keinginan tersebut. Misalnya, memperhatikan pembagian tugas dan beban kerja setiap karyawan. Selain itu, penting juga untuk mengevaluasi kualitas komunikasi antara pimpinan perusahaan dan karyawan (Alam et al., 2022).

Perputaran karyawan dapat berdampak negatif pada perusahaan dalam hal biaya, waktu, dan kehilangan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (Bhrahmantio et al., 2022). Dengan karakteristik yang dimiliki oleh Generasi Z, pihak manajemen SDM perlu mengetahui serta memahami apa yang sebenarnya diinginkan oleh Generasi Z sebagai upaya untuk mencegah munculnya *turnover intention* pada pekerja Generasi Z.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini akan dilakukan pada Generasi Z yang ada di Kabupaten Gresik. Wilayah Kabupaten Gresik memiliki pertumbuhan industri yang cepat. Menurut data yang dikeluarkan oleh Dinas Perindustrian Kabupaten Gresik pada tahun 2021, tercatat ada 615 perusahaan besar dan menengah di wilayah tersebut. Hal ini menjadikan sektor industri sebagai penyumbang terbesar terhadap ekonomi Kabupaten Gresik (Chomariah dan Sri, 2023).

Tabel 1.1 Angkatan Kerja Kabupaten Gresik

Angkatan Kerja Kabupaten Gresik	
Tahun	Jumlah (jiwa)
2019	657.273
2020	685.213
2021	724.046
2022	720.872
2023	739.013

Sumber: Badan Pusat Statistik Gresik (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap tahunnya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Gresik mengalami peningkatan. Angkatan kerja adalah seluruh penduduk yang berusia lebih dari sama dengan 15 tahun yang sudah bisa berkontribusi dalam dunia industri atau kegiatan produksi. Menurut Malthus dalam Ramadhani (2022), peningkatan jumlah angkatan kerja jika tidak sebanding dengan pertumbuhan lapangan kerja yang tersedia, dapat menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran terdidik.

Survei penduduk yang dilakukan oleh BPS Gresik (2021), menyebutkan bahwa mayoritas penduduk Kabupaten Gresik adalah Generasi Z sebesar 25,69 % dengan total 338.663 jiwa. Dengan mempertimbangkan penduduk Kabupaten Gresik saat ini mayoritas adalah Generasi Z, angka angkatan kerja tiap tahun yang cenderung meningkat, mengindikasikan bahwa Generasi Z yang ada di Kabupaten Gresik mulai memasuki dunia kerja.

Dalam rangka memahami lebih dalam terkait *turnover intention* pada pekerja Generasi Z yang ada di Kabupaten Gresik, telah dilakukan pra survei dengan 30 responden Generasi Z yang telah bekerja di Kabupaten Gresik. Hasil pra survei sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra Survei *Turnover Intention* Generasi Z

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama anda bekerja di tempat kerja saat ini?	<ul style="list-style-type: none"> • 3-6 bulan : 7 • 6-12 bulan : 14 • 1-2 tahun : 6 • > 2 tahun : 3
2.	Apakah anda memiliki keinginan keluar dari tempat kerja saat ini?	<ul style="list-style-type: none"> • Iya : 14 • Tidak : 16
3.	Apa yang membuat anda ingin keluar dari tempat kerja? (boleh memilih lebih dari 1)	<ul style="list-style-type: none"> • Kurang puas terhadap pekerjaan : 3 • Kurangnya kompensasi : 6 • Kehilangan motivasi : 2 • Tidak tercapainya <i>WLB</i> : 11 • Lingkungan Kerja : 9

Sumber: Hasil Jawaban Responden Pra Survei

Hasil dari pra survei, menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden menyatakan memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerja saat ini. Dengan

mayoritas durasi bekerja di tempat kerja saat ini adalah 6-12 bulan, menunjukkan bahwa mayoritas responden Generasi Z di Kabupaten Gresik belum siap atau mampu untuk berkomitmen jangka panjang. Dapat dilihat bahwa 2 faktor yang mendominasi sebagai alasan bagi Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya adalah lingkungan kerja dan tidak tercapainya *work-life balance*.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama bekerja (Budiasa, 2021). Dibandingkan dengan Generasi tua yang lebih menyukai suasana kantor bisnis pada umumnya, Generasi Z mengharapkan lingkungan kerja yang ramah dan kaya akan fasilitas sehingga memberikan pengalaman yang ideal bagi mereka ketika berada di lingkungan kerja, seperti ruang informal untuk saling berinteraksi dan tersedia kafe untuk bekerja (Gensler, 2022).

Lingkungan kerja non-fisik juga tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Pada survei yang telah dilakukan World Economic Forum (2023), menyebutkan bahwa 34% pegawai akan berhenti dari pekerjaan mereka karena lingkungan kerja yang tidak sehat. Menurut Bridges dalam Gaidhani et al. (2019), Generasi Z lebih memilih lingkungan kerja yang memfasilitasi bimbingan, pembelajaran, dan kesempatan pengembangan profesional karena mereka merasa pendidikan mereka belum memberikan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan dunia nyata.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayatulloh dan Moko (2019), dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan menurunkan *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Selain alasan kondisi lingkungan kerja, pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik menganggap penting tercapainya *work-life balance*. Hasil selaras juga ditemukan dalam survei yang dilakukan JakPat (2024), 92% responden Generasi Z menganggap bahwa *work-life balance* merupakan suatu hal yang penting. *Work-life balance* memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan dan kebahagiaan, apabila terlalu banyak waktu bekerja dapat menyebabkan stres, sedangkan terlalu banyak waktu di rumah dapat menghambat pencapaian tujuan hidup (Al Momani, 2017).

Karyawan yang dapat menyeimbangkan keterlibatan antara aktivitas di tempat kerja dan di luar kerja akan lebih teratur dalam menjalankan setiap perannya, memungkinkan satu peran untuk mendukung peran lainnya. Ketika peran-peran tersebut saling mendukung, karyawan menjadi lebih produktif, termotivasi untuk memenuhi tanggung jawabnya di perusahaan, dan mengalami penurunan stres di tempat kerja (Olanda dan Swasti, 2023).

Hal tersebut didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Rilantiana et al. (2022), dengan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang ada. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan tercapainya *work-life balance* akan menurunkan minat karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2023), ditemukan hasil bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang *turnover intention* pada Generasi Z di Kabupaten Gresik melalui telaah ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Gresik serta penulis bisa menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah untuk membandingkan teori dengan kenyataan yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharap mampu memberi saran positif untuk menekan angka *turnover intention* bagi perusahaan dengan mayoritas karyawan yang merupakan Generasi Z

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberi referensi sebagai bahan pembanding dalam melaksanakan penelitian di masa yang akan datang.

4. Bagi Generasi Z

Penelitian ini membantu Generasi Z untuk lebih memahami faktor-faktor yang mampu mempengaruhi niat mereka untuk berpindah dari tempat kerja.