

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan, sebuah perusahaan memiliki beberapa faktor pendukung. Salah satunya ialah sumber daya manusia. Pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada seberapa baik atau buruknya dalam mengelola serta memaksimalkan SDM yang ada. Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya, Seaka dan Suana (2016: 57). Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari pengelolaan dan pengorganisasian manajemen sumber daya manusia. Sehingga nantinya dapat menghasilkan karyawan yang baik untuk pekerjaannya.

Peran karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang baik. Kinerja perusahaan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kinerja karyawan, tetapi juga oleh manajemen perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, setiap pekerjaan pasti memiliki beban kerja yang berbeda-beda (Sona, 2014). Beban kerja adalah proses menganalisis waktu yang diperlukan seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan suatu tugas (jabatan) atau sekelompok jabatan (unit kerja) dalam keadaan atau kondisi normal (Kurnia, 2010). Beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi kerja pegawai. Pekerjaan yang berat akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Dalam suatu organisasi, beban kerja yang berat atau beban kerja yang sangat ringan dapat menyebabkan karyawan keluar. Keluar adalah tindakan ketidakpuasan diwujudkan karyawan dengan perilaku meninggalkan organisasi secara langsung, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Dalam menjalankan usahanya perusahaan yang memberikan beban kerja kepada setiap tenaga kerjanya (Robbins and Judge, 2009). Perusahaan harus mampu memberikan beban kerja secara terperinci, terstruktur, dan merata kepada setiap tenaga kerja yang dimilikinya. Beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan dari pribadi masing-masing individu. Jika beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan berlebih maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda maka setiap orang memiliki beban kerja yang berbeda-beda pula. Oleh sebab itu beban kerja dalam suatu perusahaan berpengaruh pada *turnover intention* karyawan.

Turnover bisa diartikan menjadi pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* merujuk pada keputusan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi di periode tertentu, sedangkan impian karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil penilaian individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan pada tindak pasti peninggalan organisasi. *Turnover* bisa berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009:14). Sedangkan Dharma (2013:1), mendefinisikan *turnover intention* ialah kecenderungan perilaku yang dimiliki karyawan buat mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana buat

meninggalkan perusahaan dalam waktu tiga bulan kedepan, atau enam bulan yang akan datang, dan satu atau dua tahun yang akan datang. Perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, kemudian akan diikuti dengan proses pelatihan yang bertujuan melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memakan biaya yang tidak sedikit. Di satu sisi, *turnover* ialah kriteria yang relatif baik buat mengatur stabilitas serta mencerminkan kinerja perusahaan. Perpindahan karyawan diperlukan bagi perusahaan pada karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tergolong rendah (Yulisia, 2012).

Faktor selanjutnya yang menjadi penyebab *turnover intention* adalah *Burnout*. *Burnout* (kelelahan bekerja) juga mempengaruhi tingkat intensi keluar karyawan. *Burnout* ialah kelelahan berkepanjangan yang dialami oleh seorang individu yang mengakibatkan tingkat stress yang tinggi serta mengakibatkan kelelahan secara emosional, serta kelelahan mental pada pekerjaan. ada tiga dimensi kunci dari *burnout* ini ialah kelelahan luar biasa, perasaan sinisme serta lepas dari pekerjaan, dan rasa ketidak efektifan serta kurangnya prestasi (Leiter dan Maslach, 2009). Hasil dari penelitian (Mansour dan Tremblay, 2016) pada keadaan tertentu hasil dari *burnout* mengarahkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian lain oleh (Babakus, Yavas, dan Ashill, 2017) menyatakan bahwa *burnout* tak jarang terjadi pada pekerja bagian pelayanan, dimana burnout merupakan bentuk ketegangan psikologis serta menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti berkurangnya kinerja pekerjaan, ketidakpuasan kerja, berkurangnya kepuasan pelanggan, rendahnya tingkat komitmen organisasi, dan peningkatan absensi serta menjadi faktor utama dari adanya niat karyawan untuk

meninggalkan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhdiyanto dan Mranani, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar.

Selain faktor *burnout* ada faktor lain yang masih berhubungan yaitu *worklife balance*. *Worklife balance* sangat penting untuk melakukan keterikatan terhadap generasi millennial. Studi yang ditemukan oleh Westerman dan Yamamura (2007) menunjukkan bahwa nilai, preferensi, serta tuntutan oleh generasi millennial yang baru memasuki tempat kerja dapat mengakibatkan kesalahpahaman dan kekhawatiran komunikasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan, motivasi, dan *engagement*, yang membentuk masalah retensi dan *turnover* karyawan. Menurut generasi millennial memiliki cukup *free time* atau waktu yang luang adalah sumber penting kesejahteraan seorang individu di tempat kerja (Kultalahti dan Viitala, 2014). Definisi dari *worklife balance* sendiri menurut para ahli tak terdapat pengertian khusus, tetapi *worklife balance* bisa diartikan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang dinikmati (Meenakshi, Subrahmanyam, dan Ravichandran, 2013). *Worklife balance* tercapai dimana ada manfaat bersama bagi karyawan serta organisasi (Ogunsanya, 2017). *worklife balance* adalah mengenai cara membantu karyawan untuk mempertahankan gaya hidup yang sehat dan bermanfaat yang pada nantinya akan mengarah pada peningkatan kinerja (Grimm, 2017). Menurut Oludayo, Falola, Obianuju, dan Demilade (2018), *Worlife Balance* adalah sebuah konsep yang didesain untuk menaikkan prediktabilitas pekerjaan

serta keberlanjutan karir pada karyawan. Studi tersebut menekankan perlunya peran manajemen organisasi untuk meninjau kesesuaian *worklife balance*, kebijakan serta kegiatan yang mendukung dan mendorong karyawan sehubungan dengan persoalan kehidupan pribadi dan keluarga mereka yang ditujukan untuk memberikan ide atau pandangan baru yang dapat diterima di tempat bekerja.

Generasi ialah sekelompok individu yang mempunyai tahun kelahiran serta mengalami peristiwa hidup yang sama dan berdampak pada tahap perkembangannya. Karena melalui zaman atau periode waktu yang sama, maka akan terjadi kesamaan dimana mereka akan saling mempengaruhi atau berbagi nilai, inspirasi, semangat serta pemikiran-pemikiran lainnya melalui proses interaksi sosial, Kupperschmidt (dalam Putra, 2016). Generasi Y atau lebih dikenal dengan generasi millennial merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1976 hingga 1999 (Crumpaker dan Crumpaker, 2007). Menjadi generasi yang lahir di rentang waktu tersebut, para ahli sependapat bahwa generasi Y adalah generasi yang lahir di era internet atau generasi yang telah menikmati keajaiban teknologi usai kelahiran internet. Generasi Y ini tak jarang pula dianggap generasi millennial karena merupakan satu-satunya generasi yang sudah melalui pergantian millenium dari 1900-an sampai 2000-an. Shiffman dan Kanuk (dalam Panjaitan dan Prasetya, 2017) mengemukakan bahwa fase penting yang terjadi ketika generasi millennial tumbuh ialah perkembangan teknologi yang memasuki kehidupan sehari-hari. Kilber, Barclay dan Ohmer (2014) mengemukakan bahwa ciri yang terbentuk pada generasi millennial adalah kecanduan internet, percaya diri dan harga diri yang tinggi serta lebih terbuka dan bertoleransi

terhadap perubahan. Penelitian yang dilakukan Huybers (dalam panjaitan dan Prasetya, 2017) memperlihatkan gaji, pemberian pengakuan untuk individu, jadwal kerja yang fleksibel, *career advancement* menjadi faktor yang penting bagi generasi millennial. Generasi millennial lebih menyukai profesi atau pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk tetap mengakses informasi secara luas dan multi sumber, memungkinkan mereka untuk tetap membangun jejaring sosial, bersikap evaluatif terhadap norma-norma di lingkungan kerjanya dan menginginkan perubahan yang berkelanjutan atau merangsang pembaharuan sistem kerja. Generasi Y juga lebih egois dalam bekerja, tidak memiliki rasa hormat, tidak berdiskusi, tidak fokus pada pekerjaan yang bersifat *multitasking* dan tidak setia pada pekerjaan (Myers dan Sadaghiani, 2010).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara beban kerja, *burnout* dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial. Berdasarkan kesempatan yang ada penelitian ini dilakukan dalam penelitian terbuka, dimana yang menjadi objek penelitian adalah untuk karyawan yang bekerja di Yogyakarta, dengan judul penelitian

“Pengaruh Beban Kerja, *Burnout* Dan *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Millennial”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan millennial ?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan millennial ?
3. Bagaimana pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan millennial ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, *burnout* dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan millennial ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan millennial
2. Menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan millennial
3. Menganalisis pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan millennial
4. Menganalisis pengaruh beban kerja, *burnout* dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan millennial.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan beban kerja, *burnout* dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi millennial
2. Hasil penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial, sehingga mampu membuat kebijakan yang tepat guna mengoptimalkan peningkatan nilai pada faktor-faktor tersebut dalam diri karyawan.