

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan di era modern ini telah membawa pembaharuan dalam berbagai aspek khususnya kemajuan teknologi yang mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas dan nilai mutu perusahaan, oleh karenanya untuk melakukan keseimbangan dari teknologi yang semakin canggih maka diperlukan dan dibutuhkan seorang karyawan yang mempunyai keterampilan dan keahlian yang sepadan untuk memberikan pelayanan dengan kualitas tinggi (Nurdin & Rohendi, 2016). Maka dari itu tempat kerja membutuhkan karyawan yang kreatif, inovasi, dan *up to date*. Tempat kerja membutuhkan generasi milenial dalam melayani konsumen dengan nilai dan mutu yang berkualitas tinggi. Menurut (Fatimah et al., 2013) *Coffee shop* adalah suatu usaha yang di dirikan secara komersial yang menyediakan berbagai macam jenis kopi dan makanan tanpa di ikuti oleh pelayanan yang baku. *Coffee shop* adalah tempat yang menyediakan berbagai macam kopi dan tempat yang dilengkapi dengan alunan musik untuk bersantai dan nyaman (Herlyana, 2012).

Sejak era 1990-an kopi mulai diminati kembali dilihat dari banyaknya kedai kopi atau *coffee shop*. Banyaknya *coffee shop* dipengaruhi oleh gaya hidup generasi milenial untuk mencari hiburan atau hanya sekedar menikmati kopi. Fenomena ini kemudian disebut sebagai gaya hidup (Herlyana, 2012). Tahun 2017 Yogyakarta dan sekitarnya memiliki 1.200 kedai kopi dengan

berbagai macam konsep, tempat yang disediakan yang membuat nyaman untuk berkumpul dengan keluarga dan teman (Ayuna,2021).

Generasi di zaman sekarang yang biasa disebut dengan generasi milenial di ruang lingkup pekerjaan sudah memperoleh perhatian secara serius untuk mampu memberikan peningkatan yang memunculkan arti yakni mempunyai perilaku, perbuatan, tindakan, pendapat, serta kepercayaan yang terdapat perbedaan di lingkungan pekerjaan jika membandingkan dengan generasi yang sebelumnya (Imelda, 2019). Luntungan (2014) menyampaikan yakni kelahiran tahun 1980 – 2001 merupakan kategori yang termasuk kedalam generasi milenial. Menurut Strauss dan Howe (2000) generasi Y atau milenial ialah generasi dengan periode kelahiran tahun 1982-2002. Generasi milenial menempatkan jumlah penduduk paling banyak pada era ini. Selain menempatkan jumlah penduduk terbanyak, generasi milenial ini membawa dampak positif bagi kemajuan negara Indonesia. Namun, fenomena generasi milenial merupakan penduduk terbanyak tersebut bertolak belakang dengan harapan karena semakin tinggi *turnover* yang diberikan oleh generasi milenial dalam lapangan kerja. Menurut Ertas (dalam Yuniasanti et, al., 2019) dengan penelitiannya tentang pekerja di pemerintah federal juga menemukan bahwa pekerja milenial lebih mungkin meninggalkan pekerjaan mereka (31%) daripada generasi yang lebih tua (24%). Menurut hasil survei Hay Group tingkat *turnover* karyawan secara global akan meningkat dalam tahun-tahun ke depan, dengan puncak peningkatan pada tahun 2014. Dan hal ini didukung dari data presentase tingkat *turnover* di dunia mulai dari tahun 2010-2018.

Indonesia dengan persentase sebesar 25,8% berhasil menempati peringkat ke 3 negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%).

Fauziridwan (dalam Nurdin & Rohaeni 2020) menyatakan yakni kemauan teruntuk berpindah tempat pekerjaan ialah kecenderungan pegawai dengan sukarela ataupun sesuai keinginannya dalam melakukan putusan pemberhentian pekerjaan. Booth dan Hamer (dalam Melky 2015), mendefinisikan *Turnover intention* ialah pengaruh negatif yang dimunculkan dari ketidakmampuan seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaan melalui pengelolaan tindakan atau perbuatan yang tidak berhasil dilakukan pengelolaan oleh organisasi tertentu yang pada akhirnya dirasa oleh individu perlu untuk berpindah tempat bekerja.

Miller dkk melakukan pengembangan konstruk dari Mobley (dalam Maulana, 2020) menyampaikn mengenai aspek untuk melakukan pengukuran *Turnover intention* diantaranya yakni: 1. *Thinking of quitting* ialah tahapan yang dimunculkan oleh seseorang tenaga kerja yang mulai untuk berfikir perihal kelebihan dan kekurangan yang dialami di sebuah perusahaan untuk bertahan atau berpindah tempat. Biasanya pemikiran tersebut dilandasi oleh ketidaknyaman yang dirasakan di lingkungan kerja. 2. *Intention to search for alternatives* ialah tahapan proses yang hampir sama dengan sebelumnya dengan diawali dari pemikiran untuk melakukan perpindahan tempat bekerja yang dilandasi dengan keinginan dan harapan bekerja di tempat lain yang mampu memperoleh kelebihan kesejahteraan ataupun mampu memberikan

kenyamanan lebih di tempat baru nya. 3. *Intention to quit* ialah tahapan yang dirasakan oleh individu karyawan yang telah bulat mengambil putusan untuk melangkah dengan keinginannya keluar dari sebuah perusahaan, hal tersebut mampu direalisasikan jika karyawan tersebut telah mempunyai alternatif perusahaan yang pada akhirnya diambil putusan untuk pindah atau tetap bertahan di perusahaan lama nya.

Survei yang dilakukan oleh *Global Workforce Study* tahun 2012 – 2018, tepatnya tahun 2014 di kawasan Asia Pasifik terjadi tingkatan perpindahan karyawan dengan perolehan persentase 21,5% (Watson, 2014). Menurut Kapoor (2013), tepatnya tahun 2013-2014 memperoleh capaian persentase 25.8%, perolehan ini didapatkan dari konsultasi manajemen serta survey internasional mengenai tingkatan *turnover* di negara Indonesia. Perolehan tersebut mampu memposisikan Indonesia menjadi negara yang masuk ke dalam tiga besar pada tingkatan *turnover* yang peringkat pertama dan keduanya yakni Indian (26,9%) serta Rusia (26,8%). Menurut Prihandini (dalam Hermawan et al., 2017) sebanyak 10-12% setiap tahunnya karyawan melakukan *Turnover intention* (intensi pindah kerja).

Menurut (Nata, 2018) Generasi milenial memiliki ciri-ciri menyukai kebebasan, suka bediskusi dengan interaktif, melakukan pengendalian terhadap berbagai informasi instan, keinginan untuk belajar lebih besar, berperan kritis di lingkungan sekitar, memiliki banyak hal. Selain itu generasi milenial memiliki *coping* yang tinggi dalam *Work life balance* yang mengakibatkan *Turnover intention* meningkat di perusahaan ataupun tempat kerja(Sismawati & Lataruva,

2020). Menurut (Dessyarti,2022) ketika suatu tugas diterima dari tempat kerja, dikerjakan dengan maksimal dan mencapai tujuan sehingga ketika waktunya istirahat telah selesai seluruh pekerjaan yang tidak terdapat hal apapun yang mampu dilakukan. Kemudian, dapat mengatur waktu agar menjadi efisien dalam bekerja dapat menimbulkan *Work life balance*, maka generasi milenial dapat bertahan di tempat kerja dan memiliki jenjang karir yang baik. Sistem kerja part time tidak luput dari masalah intensi penarikan diri atau *turnover intention*. Banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain yaitu *work life balance* (Hussein dan Xian, 2019). Menurut Rukmana (2019) Bekerja part time meliputi: Tidak ada perlindungan terhadap pekerja. Pekerja part time umumnya tidak memiliki perlindungan yang baik terhadap penipuan, terutama masalah penggajian. Artinya, jika ada klien yang tidak membayar dan kabur setelah pekerjaan selesai, maka tidak banyak yang bisa dilakukan. Ada langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperoleh pekerjaan part time yang terbaik. Sesuai dengan aspek *work life balance* yang dikemukakan oleh Fischer yaitu *Work Interference with Personal Life* yaitu memberikan dampak negative terhadap kehidupan pribadi karena tidak adanya perlindungan. (2) Disepelekan dan dianggap tidak profesional. Seringkali pekerjaan part time dianggap tidak penting dan sering tidak dihargai, padahal pekerja part time memiliki pekerjaan yang sangat penting dan juga memiliki kemampuan khusus yang tidak semua orang punya. Sesuai dengan aspek *work life balance* yang dikemukakan oleh Fischer yaitu *Work Enhancment of Personal Life* seberapa besar aktivitas pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi. Ketika disepelekan dan tidak dianggap profesional maka akan meningkatkan karyawan

untuk berpindah kerja (Rukmana,2019). Menurut Dewi (2021) penelitian terkait *work life balance* pada mahasiswa part-time di kedai kopi. Selain itu part-time di kedai kopi juga merupakan salah satu pekerjaan yang banyak dilakukan oleh seorang mahasiswa sehingga peneliti ingin melihat sejauh mana mahasiswa dapat membagi perannya sebagai pelajar maupun sebagai pekerja di sebuah kedai kopi. Pentingnya *work life balance* ini untuk diteliti dan harus dimiliki pada seorang mahasiswa part-time karena sebagai seorang mahasiswa hendaknya individu berkewajiban memenuhi tugas utamanya sebagai seorang mahasiswa yaitu belajar, namun beda kasus dengan mahasiswa yang bekerja dan memiliki tugas sampingan menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan upah bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 10 April 2022. Dilakukan pengamatan terhadap pegawai yang bekerja di beberapa *coffeeshop* Sleman ditemukan permasalahan yaitu kurangnya responsif terhadap pelanggan ketika diberikan pertanyaan oleh pelanggan, kurangnya semangat yang terlihat ketika bekerja dan muka yang lesu selama berada di tempat kerja. Selanjutnya di lakukan wawancara kepada 3 pekerja part time yang bekerja di *coffee shop* Sleman pada tanggal 12 April 2022. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 3 pekerja *part time* yang bekerja di *Coffee shop* Sleman melalui *whatsapp* dapat disimpulkan bahwa ada pelatihan di bar *coffeeshop* sembari menjalankan *shift*. Tetapi hanya dengan latihan di bar karyawan tidak merasa ingin mencari pekerjaan lain karena suka mencoba hal baru mengenai dunia perkopian dan termasuk hobi yang dilakukan oleh karyawan *coffeeshop*. Karyawan merasa waktunya tidak efisien ketika sudah

tidak menerima orderan tetapi masih ada pelanggan berkumpul di *caffeeshop* tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 2 subjek berkeinginan untuk keluar dari bekerja di *Coffee shop* dan satu subjek tidak berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan. Dua dari subjek berkeinginan untuk keluar dari bekerja di *Coffee shop* dikarenakan ingin berpindah dari *Coffee shop* tempat bekerja ke *Coffee shop* lain agar bisa mengasah kemampuan, hal ini sesuai dengan aspek *Intention to quit*. Satu dari subjek tidak ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena masih mau berada di zona nyamannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintang dan Astiti (2016) dengan judul “*Work life balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung*”. Penelitian ini menyumbangkan efektif variabel *Work life balance* terhadap intensi *Turnover intention* (intensi pindah kerja) sebesar 6,4%. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2020) dengan judul “*Hubungan Antara Work life balance Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Batik X Yogyakarta*”. Penelitian ini menyumbangkan efektif variabel *Work life balance* terhadap *Turnover intention* sebesar 41,8%.

Hafid dan Prasetio (2017) menyatakan terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi tingkatan perpindahan pekerjaan, yakni *work-life balance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga stres kerja. Mobley (dalam Hakim, 2016) menyampaikan perihal *Turnover intention* yang terjadi di kepegawaian dipengaruhi oleh berbagai indikator atau faktor yakni diantaranya :

1. Faktor eksternal terdapat dua sudut pandang yang mampu dilihat atau ditinjau:

1) Faktor lingkungan yang menjadikan berbagai ketersediaan untuk menentukan pilihan pekerjaan yang mampu menjadikan aspek teruntuk kemungkinan keluar.

2) Faktor individu yakni karakteristik yang dimiliki oleh seseorang dengan kemungkinan besarnya mampu keluar, seperti jenis kelamin, rentan usia, dan lainnya.

2. Faktor internal yang mampu terlihat dari lima sudut pandang yakni

1) Budaya Organisasi yang mampu mempengaruhi terjadinya perpindahan tempat kerja dikarenakan termuat unsur atau budaya yang tidak mampu disesuaikan oleh individu tersebut. 2) Gaya Kepemimpinan ialah pengaruh yang dilandasi dari atasan atau pemimpin perusahaan yang tidak menyenangkan atau tidak sesuai keinginan karyawan tersebut. 3) Kompensasi atau yang biasa disebut sebagai gaji, hal tersebut mampu mempengaruhi perpindahan pekerjaan dikarenakan tidak sesuai harapan atau tidak sesuai kinerja yang diberikan oleh karyawan 4) Kepuasan Kerja ini mampu menjadi pengaruh besar dikarenakan perasaan atau emosional yang dimiliki oleh karyawan tentunya harus dijaga dan diberikan perhatian khusus agar tidak terjadi *turnover*. 5) Karir ialah jenjang pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan dengan memberikan kualitas tinggi agar perusahaan mampu memberikan perhatian khusus.

Menurut Hussein dan Xian (2019) *Work Life Balance* termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*. Data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan dan wawancara mengenai aitem-aitem yang sudah disusun menggunakan aspek variabel *work life balance* dan *turnover intention* juga menjadi salah satu alasan memilih *Work life balance* menjadi variabel *independent* (bebas) karena karyawan yang bekerja di *Coffee shop* Sleman ditemukan permasalahan yaitu kurangnya responsif terhadap pelanggan ketika diberikan pertanyaan oleh pelanggan, kurangnya semangat yang terlihat ketika bekerja dan muka yang lesu selama berada di tempat kerja. Selain itu, sesuai dengan aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Miller dkk(dalam Maulana,2020) yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit* pada saat melakukan wawancara kepada 3 pekerja *part time coffee shop* di Sleman. Menurut Maryam dan Sari (2021) Generasi milenial memiliki sifat tidak puas, gampang bosan dan ingin mencoba banyak hal baru termasuk dalam pekerjaan sehingga banyak generasi milenial yang pindah kerja untuk mencari suasana baru agar dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang mengakibatkan *Turnover intention* meningkat. Pekerjaan yang mengganggu keseimbangan kehidupan jika waktu pribadi dihabiskan untuk bekerja sehingga tidak ada waktu untuk *refreshing*, berkumpul dengan keluarga dan istirahat yang cukup. Semakin banyaknya memakan waktu pribadi maka terjadilah kejenuhan dan semangat kerja yang menurun sehingga mengakibatkan *Turnover intention*. *Work life balance* ialah proses mengenai penyelarasan atau keseimbangan posisi seorang pekerja ketika

berhadapan di lingkungan kerja ataupun di kehidupan kesehariannya. Jika seseorang tidak dapat menemukan keseimbangan kehidupan kerja di tempat kerja, dapat ditentukan bahwa pekerja tersebut memilih pekerjaan lain yang menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.(Suwahyu,2021)

Fischer, dkk (2009) menyatakan ada beberapa aspek yang dipergunakan teruntuk melakukan pengukuran *Work life balance*, yakni: a. *Work Interference With Personal Life* (WIPL) Aspek ini mampu mempengaruhi terhadap terganggunya privasi pribadi terhadap kehidupan kesehariannya melalui pekerjaan. b. *Personal Life Interference With Work* (PLIW), mampu mempengaruhi terganggunya aktivitas pekerjaan yang diperoleh dari kebiasaan atau kehidupan pribadi seseorang karyawan. c. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL), mampu memberikan pengaruh yang dilakukan dalam aktivitas pekerjaan untuk memberikan peningkatan nilai mutu kehidupan seseorang karyawan. d. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) aspek ini mampu memberikan pengaruh yang dilakukan dari kepribadian seseorang untuk mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

Work-life balance mempunyai kaitan mengenai pelaksanaan tanggung jawab untuk melakukan aktivitas pekerjaan serta memberikan penjagaan pada hubungan harmonisasi keluarga. *Work life balance* dan berkeluarga merupakan peranan yang utama untuk pemenuhan tanggung jawab keduanya (Fidyani, 2018). *Work-life balance* sangat penting dalam kehidupan manusia. Menyeimbangkan aktivitas bekerja serta pola hidup tidak mudah dilakukan

khususnya di luar aktivitas bekerja. Jika individu dapat mengatur antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja maka akan sedikit mengalami *Turnover intention* dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun jika karyawan tidak dapat mengatur kehidupan antara pribadi dengan pekerjaannya maka akan meningkatnya *turnover* di tempat kerja.

Seseorang yang memiliki *Work life balance* dengan tingkatan tinggi memiliki dampak baik untuk dirinya dan perusahaan yakni bertanggung jawab dengan pekerjaannya, memiliki kinerja yang baik dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Efek positif bagi perusahaan diantaranya rendahnya intensitas pindah kerja dan meningkatnya produktivitas. Perusahaan dapat mencapai kesuksesan dan meningkatkan layanan dan kualitas, keseimbangan kehidupan kerja diperlukan, tetapi generasi milenial memiliki kemauan atau rencan teruntuk melakukan pencarian pekerjaan yang lain dikarenakan terdapat ketidakpuasan serta mendapatkan alternatif pekerjaan yang mempunyai banyak kelebihan dengan konsekuensi *Turnover intention*. *Work life balance* ialah keterampilan yang dimiliki seseorang teruntuk melakukan keseimbangan tanggung jawab atau tuntutan dalam aktivitas bekerja dengan pemenuhan kebutuhan pribadinya. Seseorang yang mempunyai *Work life balance* dengan kualitas tinggi tentunya mampu melakukan pengelolaan atau manajemen hidupnya serta pekerjaannya dengan baik dan mampu melakukan keduanya dengan optimal (Maulana, 2020). Sesuai penjabaran dan penjelasan yang telah disampaikan maka peneliti melakukan perumusan persoalan yakni apakah ada hubungan antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* pada

generasi milenial yang bekerja *part time coffee shop* Sleman?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai persoalan yang sudah disampaikan, diperoleh bahwa penelitian mempunyai tujuan atau maksud teruntuk mengetahui hubungan antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* generasi milenial yg bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman.

Manfaat yang diperoleh dari penelitian yakni diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Mampu berkontribusi terhadap keilmuan psikologi terutama psikologi industri serta organisasi dengan hubungan antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* generasi milenial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman.

2. Manfaat Praktis

Mampu memberikan pengetahuan tentang keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi kepada generasi milenial yang bekerja *part time* untuk menghindari terjadinya *Turnover intention* dalam pekerjaan.