

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Salah satu tantangan terbesar dalam manajemen sumber daya manusia saat ini adalah tingginya tingkat *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Karyawan merupakan aset penting yang menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi banyak perusahaan saat ini adalah tingginya tingkat *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Fenomena ini menjadi perhatian serius karena dapat berdampak negatif terhadap stabilitas tim, efisiensi kerja, serta biaya operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi, khususnya pada kelompok usia kerja muda seperti Generasi Z. Fenomena ini menjadi semakin kompleks dengan hadirnya Generasi Z di

dunia kerja, yang dikenal memiliki karakteristik, nilai, dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Generasi Z adalah kelompok usia yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dan mulai memasuki dunia kerja dalam beberapa tahun terakhir. Mereka dikenal sebagai generasi digital native yang mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan hidup *work-life balance*, serta kepuasan kerja yang tidak hanya bersifat material. Di sisi lain, banyak penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung memiliki loyalitas yang rendah terhadap organisasi, dan lebih cepat berpindah pekerjaan apabila merasa tidak puas dengan kondisi kerja yang ada.

Hal ini menjadikan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z sebagai isu strategis yang perlu diteliti lebih lanjut. Dalam konteks pekerjaan, Generasi Z cenderung mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, bukan semata-mata mengutamakan gaji atau jabatan. Selain itu, mereka sangat memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional *work life balance* serta menginginkan lingkungan kerja yang suportif dan terbuka terhadap aspirasi mereka.

Karakteristik-karakteristik ini membuat Generasi Z memiliki kecenderungan lebih tinggi terhadap *turnover intention*, terutama jika perusahaan tidak mampu memenuhi ekspektasi mereka terkait motivasi kerja, kepuasan, serta keseimbangan hidup. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami perilaku kerja Generasi Z agar dapat

mengelola dan mempertahankan mereka secara lebih efektif dalam jangka panjang.

Tiga faktor yang sering dikaitkan dengan *turnover intention* adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance*. Motivasi kerja menjadi dasar dari seberapa besar seorang karyawan berkomitmen dan bersedia memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi dan evaluasi karyawan terhadap lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan atasan, dan peluang pengembangan diri. Sementara itu, *work life balance* sangat penting bagi Generasi Z yang menghargai waktu pribadi dan kesejahteraan psikologis. Sementara menurut (Sihotang & Sitompul, 2024) mengatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Kota Yogyakarta sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi dan pendidikan di Indonesia memiliki banyak perusahaan yang mulai didominasi oleh tenaga kerja muda, termasuk Generasi Z. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan tren positif, termasuk di wilayah Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pendidikan sekaligus pusat ekonomi kreatif dan pariwisata. Perkembangan sektor jasa, teknologi, dan industri kreatif di Yogyakarta turut mendorong peningkatan kebutuhan tenaga kerja, terutama dari kalangan muda yang berasal dari Generasi Z.

Namun, tingginya mobilitas dan pilihan kerja di era ekonomi digital menyebabkan persaingan antar perusahaan dalam mempertahankan karyawan menjadi semakin ketat. Dengan kemajuan teknologi, Perusahaan juga harus mengikuti perkembangan untuk mempertahankan perusahaannya. Hal ini tentunya akan membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu beradaptasi dan cakap dalam menggunakan teknologi seperti karyawan generasi Z, namun dengan keinginan karyawan generasi Z yang lebih mengutamakan pekerjaan dengan fleksibilitas (jam kerja, waktu kerja, pola kerja, tempat kerja) dibutuhkan sistem kerja perusahaan yang menerapkan *work life balance* dimana waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi harus seimbang (Mahardika, 2022).

Dinamika dunia kerja di Yogyakarta yang unik, dengan kombinasi budaya lokal, biaya hidup yang relatif rendah, dan pertumbuhan sektor kreatif, menjadikannya lokasi yang relevan untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Generasi Z juga dikenal memiliki nilai-nilai sosial yang tinggi (Meylanda & Pratama, 2024), seperti kepedulian terhadap lingkungan dan keberlanjutan. Mereka sering kali terlibat dalam berbagai kegiatan sosial dan memiliki kesadaran akan isu-isu global. Hal ini membuat perusahaan semakin tertarik untuk merekrut generasi Z sebagai bagian dari tim mereka, karena mereka dianggap dapat membawa perspektif baru dan solusi inovatif dalam menghadapi masalah yang kompleks (Rina, 2025). Dengan

kemampuan yang kuat dalam multitasking dan kolaborasi, Generasi Z dianggap memiliki kemampuan untuk menawarkan peningkatan yang berarti dalam mengarahkan perusahaan menuju lintasan yang lebih menguntungkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam faktor-faktor internal yang memengaruhi loyalitas karyawan muda, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan *work life balance*, guna menciptakan stabilitas tenaga kerja yang berkelanjutan di tengah pertumbuhan ekonomi yang dinamis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta (Sari, 2024). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap strategi manajemen SDM dalam mengelola dan mempertahankan karyawan muda secara lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam menyusun strategi retensi karyawan yang efektif dan berkelanjutan (Alfara & Saputra, 2024).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta.
2. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta.
3. Menguji pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta.
4. Menguji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik dengan menyajikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan work-life balance terhadap turnover intention. Fokus pada karyawan Generasi Z memberikan nilai kebaruan, mengingat kohort ini memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi menguji, memvalidasi, atau memodifikasi relevansi teori-teori motivasi dan kepuasan kerja dalam konteks angkatan kerja modern. Temuan ini juga dapat menjadi landasan konseptual bagi penelitian selanjutnya yang menelaah dinamika perilaku kerja Generasi Z.

1.4.2 Manfaat Praktis :

1. Bagi Perusahaan atau Organisasi: Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang strategi manajemen SDM yang efektif untuk mengurangi *turnover intention*, khususnya dalam menghadapi karakteristik karyawan dari Generasi Z.

2. Bagi Praktisi HRD (*Human Resource Development*): Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, meningkatkan motivasi kerja, serta menciptakan kepuasan kerja guna mempertahankan karyawan muda yang potensial.
3. Bagi Pemerintah Daerah atau Lembaga Terkait: Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, pelatihan, atau program pengembangan yang relevan bagi generasi muda di dunia kerja, khususnya di wilayah Yogyakarta.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini membatasi ruang lingkup kajian pada beberapa aspek penting terkait turnover intention pada Generasi Z. Pertama, penelitian ini fokus pada individu yang lahir antara tahun 1997-2012 dan saat ini berada dalam rentang usia 13-28 tahun, yang secara demografis dikategorikan sebagai Generasi Z. Kedua, analisis turnover intention dibatasi pada konteks lingkungan kerja formal, tidak mencakup pekerjaan paruh waktu, magang, atau pekerjaan freelance yang mungkin dilakukan oleh responden. Dari segi geografis, penelitian ini dibatasi pada wilayah perkotaan di Indonesia, mengingat karakteristik Generasi Z yang lebih terkonsentrasi di area urban dengan akses teknologi yang memadai. Secara sektoral, penelitian difokuskan pada industri jasa dan teknologi, yang merupakan sektor dengan tingkat penetrasi Generasi Z tertinggi sebagai tenaga kerja. Variabel yang diteliti dibatasi pada faktor-faktor internal yang mempengaruhi *turnover intention*, meliputi kepuasan kerja, *work-life balance*, pengembangan karir, dan budaya organisasi. Penelitian ini tidak mengkaji faktor eksternal seperti

kondisi ekonomi makro, kebijakan pemerintah, atau dinamika pasar tenaga kerja secara luas.

Selain itu, penelitian ini tidak membahas dampak turnover intention terhadap kinerja organisasi atau strategi retensi karyawan dari perspektif manajemen. Periode pengumpulan data dibatasi pada tahun 2024-2025, sehingga temuan penelitian mencerminkan kondisi dan karakteristik Generasi Z pada periode tersebut. Batasan waktu ini penting mengingat dinamika generasi yang terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan sosial dan teknologi. Selain itu, *turnover intention* lebih responsif terhadap faktor-faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* sehingga penelitian ini dapat menggali hubungan antara variabel-variabel tersebut dan dampaknya terhadap perasaan karyawan generasi Z.