BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Gen Z atau generasi z adalah seluruh generasi yang lahir mulai tahun 1997 hingga 2012. Artinya, Gen z adalah generasi setelah milenial. Jadi, pada tahun 2025 ini, anak-anak yang berusia 13-28 tahun termasuk ke dalam Gen z. Berdasarkan data Dataset Sensus Penduduk Badan Pusat Statistik, n.d. (2020), jumlah Gen z 2020 mencapai 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi masyarakat di Indonesia.

Menurut Sakitri, (2021). Gen Z merupakan generasi yang unik dan memiliki potensi yang luar biasa dalam diri. Di Indonesia, khususnya, Gen Z lahir di periode krisis ekonomi yang berat dan menyuguhkan tantangan tersendiri bagi para orang tua untuk membesarkan generasi pascamilenial ini di masa sulit. Kecemasan yang dialami orang tua, tanpa disadari turut berpengaruh terhadap pembentukan karakter Gen Z. Tumbuh di era resesi, membuat Gen Z diberikan perlindungan lebih, sehingga mereka seringkali mudah merasa cemas bila keadaan tidak berjalan sesuai yang mereka inginkan. Hal yang membuat Gen Z sering merasakan stres ditempat kerja adalah persepsi mereka akan lingkungan kerja yang kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Meski demikian, Gen Z memiliki semangat kerja yang kuat

dalam meniti kariernya dan akan berupaya untuk memastikan bahwa mereka berkontribusi dengan baik untuk organisasi.

Peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan keluarga. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan, misalnya pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Berdasarkan penjelasan di atas, pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling terkait. Akan tetapi, menjalankan kedua peran tersebut sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work family conflict*.

Menurut Idris et al., (2023), *Work-Family Conflict* merupakan kondisi yang tidak seimbang antara hubungan pekerjaan dan keluarga dimana karyawan tidak dapat menjalankan salah satu peran dengan baik. Konflik yang terjadi disini bersumber antara domain pekerjaan dan domain keluarga tidak dapat saling mendukung dan saling bertentangan dalam segala hal, yang dapat ditimbulkan dari adanya ketidaksesuaian tuntutan peran antara pekerjaan dengan keluarga dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

Penelitian menurut Rikantika, (2016), menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menyatakan bahwa karyawan tidak merasa bahwa tekanan yang terjadi di tempat kerja mempengaruhi dalam melakukan aktivitas di rumah sehingga secara tidak langsung tidak mempengaruhi kinerjanya saat

di tempat kerja. Karyawan merasa bahwa tekanan yang timbul di tempat kerja menjadi faktor tantangan bagi dirinya.

Menurut Riptiono, (2017). *Family-Work Conflict* adalah bentuk konflik antar peran meliputi waktu dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawab di dalam pekerjaan. *Family-Work Conflict* terjadi ketika individu harus menghadapi tuntutan dari satu domain kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan (peran) satu harus mengalahkan kepentingan lain. Terdapat 5 indikator *Family-Work Conflict*, yaitu: tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan, keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan, keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan, keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan, dan kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja. Penelitian menurut Ariati, (2022), *Family-work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Chandra, (2022). *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas daari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Perilaku *turnover intention* dapat berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan merupakan masalah yang serius bagi perusahaan tersebut. Dampak dari tinginya *turnover intention* yang dialami perusahaan diantaranya, timbulnya biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan karyawan baru, rusaknya struktur sosial dan komunikasi, bahkan sampai hilangnya produktivitas. Menurut penelitian Asmara, (2018), *turnover intention* di unit kerja

menunjukkan nilai sedang. Artinya, keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi adalah cukup berpengaruh.

Menurut Pramudya et al., (2023). Kinerja karyawan adalah penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur atau memberikan evaluasi terhadap kemampuan karyawan. Kinerja seorang karyawan setara dengan hasil dari pekerjaan mereka, sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan dilakukan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja terhadap perusahaan serta memberikan pengetahuan dan mengasah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Generasi Z di perusahaan-perusahaan di Indonesia menunjukkan dinamika yang menarik seiring dengan meningkatnya jumlah mereka yang memasuki dunia kerja. Gen Z dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, kreatif, serta cepat beradaptasi dengan perubahan, khususnya dalam hal digitalisasi. Hal ini memberikan nilai tambah bagi perusahaan, terutama dalam bidang pemasaran digital, pengembangan produk berbasis teknologi, dan inovasi layanan. Mereka juga cenderung mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan, sehingga perusahaan yang memiliki nilai dan budaya kerja yang jelas lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini. Namun, tantangan yang muncul adalah adanya perbedaan ekspektasi terhadap budaya kerja Gen Z lebih menyukai fleksibilitas, komunikasi dua arah, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa

menimbulkan gesekan dengan generasi yang lebih senior. Oleh karena itu, perusahaan perlu beradaptasi dengan kebutuhan dan karakteristik Gen Z agar dapat mengoptimalkan potensi mereka secara maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana “**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, *FAMILY-WORK CONFLICT*, DAN *TURNOVER INTENTIONS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDONESIA**”. Serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan mereka.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia?
2. Apakah *family-work conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *turnover intentions* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia?
4. Apakah *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *turnover intentions* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh *family-work conflict* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh *turnover intentions* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict, family-work conflict, turnover intentions* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Menguji teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya bagaimana *work-family conflict, family-work conflict, dan turnover intentions* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan menurut Yavas et al.,(2021)
2. Mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai *work-family conflict, family-work conflict, turnover intentions*, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa dengan variabel yang berbeda atau konteks organisasi yang berbeda dan lebih memahami *work-family conflict*, *family-work conflict*, *turnover intentions* dan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi pimpinan dan pihak yang berkepentingan di dalam organisasi tentang *work-family conflict*, *family-work conflict*, *turnover intentions* dan kinerja karyawan.
3. Bagi Generasi Z, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran Gen Z terkait pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.