

# BAB I

## PENDAHULUAN

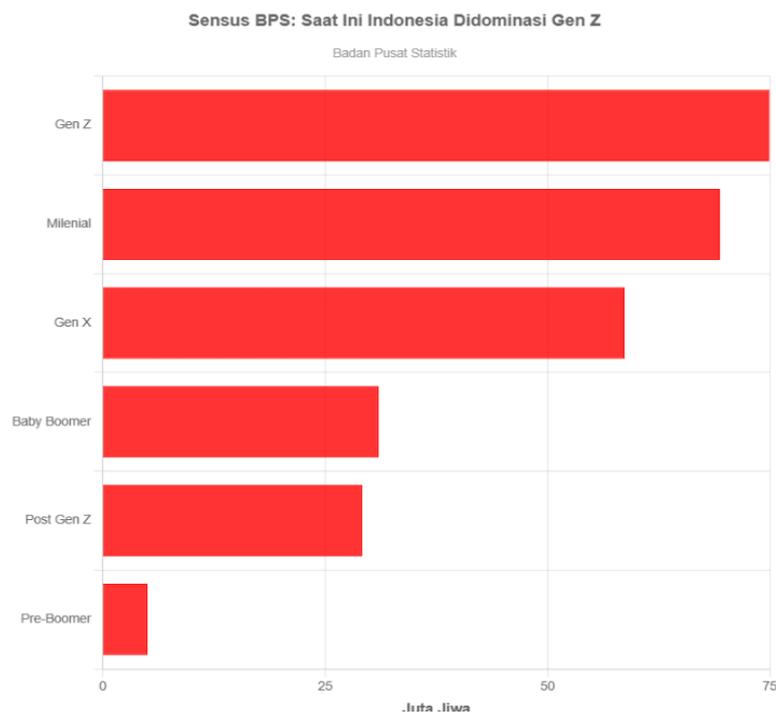
### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Wijoyo et al., (2020) menyebutkan bahwa generasi Z merupakan generasi yang sangat mengenal teknologi dan digitalisasi, dikarenakan sejak kecil individu generasi Z telah diperkenalkan pada teknologi dan *gadget* yang secara tidak langsung mempengaruhi kepribadiannya. Generasi ini berisikan individu yang lahir di masa transisi perkembangan teknologi pada rentang tahun 1995 hingga 2010. Masa transisi teknologi ini nyatanya telah memberikan dampak yang membuat generasi Z lebih cenderung menyukai hal-hal yang bersifat instan dalam proses bekerja, suasana yang fleksibel serta kekeluargaan dalam bekerja. Karakteristik Generasi Z yang berbeda ini, menjadikan mereka lebih selektif dalam menentukan pekerjaan. Banyak faktor yang menjadi pertimbangan mereka sebelum memutuskan melamar kerja. Tentunya hal ini menjadi sebuah tantangan baru bagi praktek manajemen sumber daya manusia di perusahaan (Nurqamar., et al 2022).

Generasi Z akan menjadi mayoritas pekerja produktif di Indonesia pada tahun 2025 (Rumangkit & Aditiya, 2018). Menurut Wallace (2019), Generasi Z sangat menyukai peluang untuk memiliki pekerjaan dan jadwal kerja yang fleksibel karena mereka menganggap penting untuk bekerja dengan baik dan menjalankan kehidupan pribadi sama baiknya dengan bekerja tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya.

Menurut Kirchmayer dan Fratričová (2018), salah satu topik yang perlu diteliti lebih lanjut adalah bagaimana generasi Z masuk ke dalam angkatan kerja. Ini karena kepercayaan, nilai, dan karakteristik yang dimiliki setiap generasi berbeda. Keunggulan ini memengaruhi persepsi, emosi, motivasi, dan pengambilan keputusan individu dari generasi tersebut. Suatu keadaan di mana dua kebutuhan, yaitu pekerjaan dan kehidupan, seimbang disebut sebagai *work*

*life balance*. Sementara perusahaan melihat *work life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di tempat kerja di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sambil mengelola tanggung jawab pribadi atau keluarga mereka. (Lockwood, 2003) .

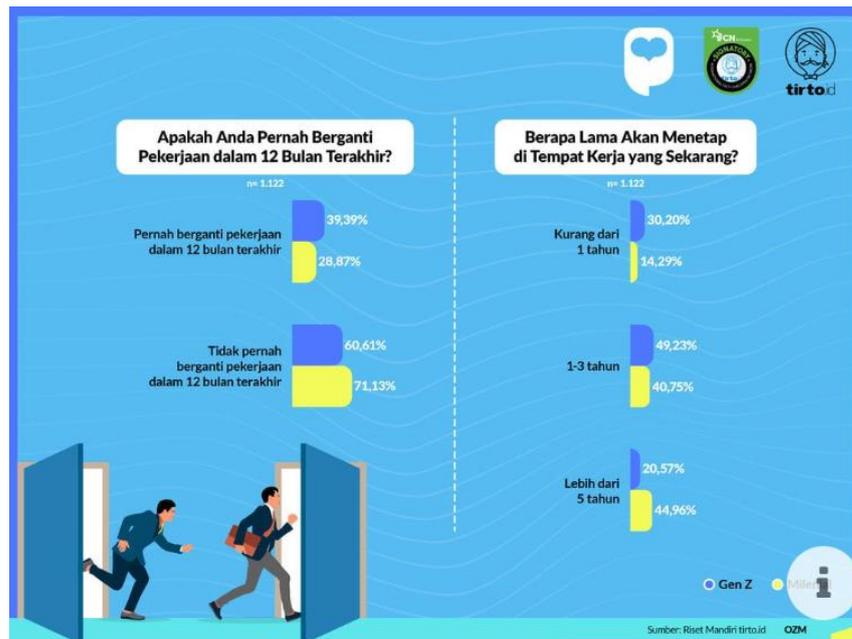


Gambar 1.1 Data BPS Gen Z Indonesia

Sumber : data.goodstats.id (2018)

Seperti yang dijelaskan pada Gambar 1.1 Data statistik diterbitkan berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), yang menunjukkan komposisi penduduk Indonesia berdasarkan kelompok umur. Data yang dirilis tersebut menunjukkan bahwa generasi Z yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 mewakili sekitar 74,93 juta orang, atau 27,94% dari populasi. Anggota generasi ini mencakup orang-orang dari usia muda hingga remaja awal. Dominasi ini menimbulkan harapan di masa depan. Milenial adalah kelompok yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, dan menyusul dengan jumlah sekitar 69,38 juta orang. Generasi X, yang lahir antara tahun 1965 dan 1980, menyumbang 25,87%

dari total penduduk, dan mereka mengikuti dengan jumlah sekitar 58,65 juta orang. Sekitar 31,01 juta orang termasuk dalam kelompok usia yang lebih tua, terdiri dari Baby Boomers yang lahir dari tahun 1946 hingga 1964, Post-Gen Z dan Pre-Boomers, yang terdiri dari sekitar 29,17 juta orang dan 5,03 juta orang.

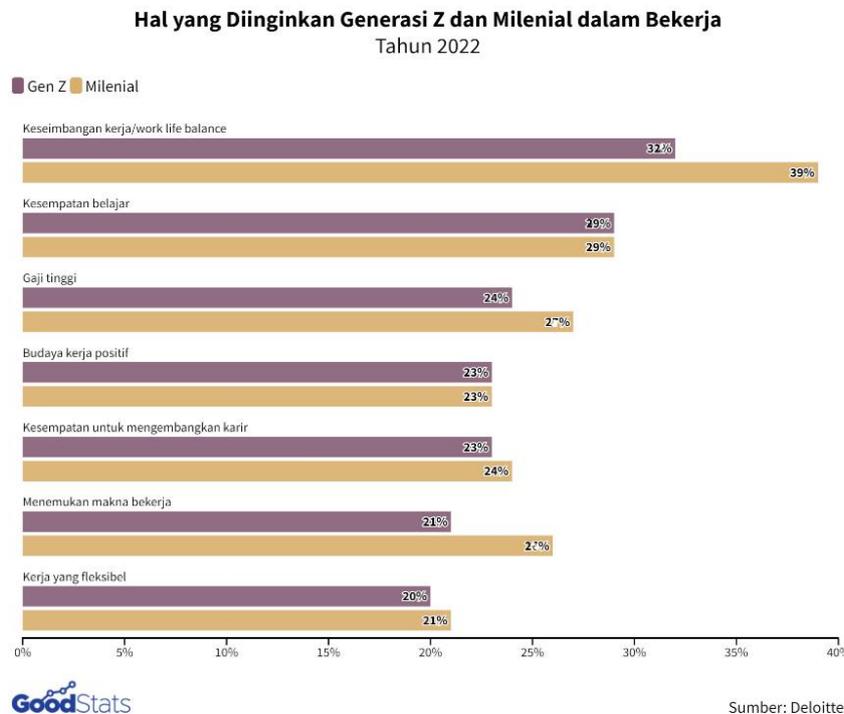


Gambar 1.2 Survey Berganti Pekerjaan.

Sumber : Tirto.id (2022)

Seperti pada Gambar 1.2 Tirto ID bersama Jakpat yang merupakan badan penyedia layanan survei daring, melakukan survey pada bulan september 2022 yang mengacu pada pengelompokan antara milenial dan generasi Z terhadap 1500 responden. Berdasarkan hasil survey, didapatkan data bahwa dari 100% populasi generasi Z, sebanyak 39,39% lebih banyak berganti pekerjaan dibandingkan dengan generasi milenial dalam 12 bulan terakhir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase berganti pekerjaan dalam 12 bulan terakhir hampir mencapai setengah populasi generasi Z di pertengahan 2022 dibandingkan dengan Milenial yang hanya 28,87% dari populasinya. Berdasarkan survey terhadap lama menetap di tempat kerja, didapatkan data bahwa sebanyak 30,20%

generasi Z menetap kurang dari 1 tahun, dibandingkan generasi milenial yang hanya sebanyak 14,29%.

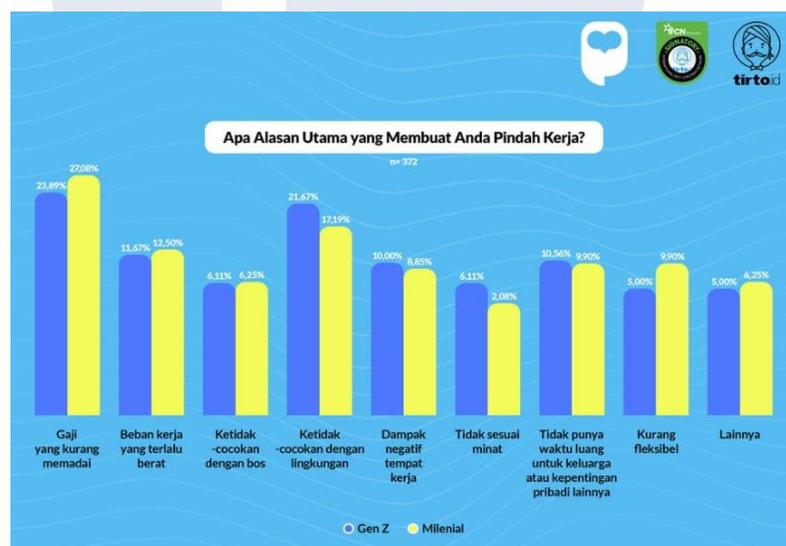


Gambar 1.3 Survey Keinginan Gen Z

Sumber : Goodstats (2022)

Berdasarkan survey pada Gambar 1.3 yang dilakukan oleh Deloitte tentang hal-hal yang diinginkan generasi Z dan Gen milenial dalam bekerja, terdapat tujuh hal yang diinginkan mereka: keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, kesempatan untuk belajar, gaji yang tinggi, budaya kerja yang positif, kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, menemukan arti dari bekerja, dan fleksibilitas. Sebesar 32% generasi Z dan 39% generasi milenial paling mengutamakan keseimbangan kerja juga dikenal sebagai keseimbangan hidup sebesar 29% generasi Z dan 29% generasi milenial memilih kesempatan untuk belajar di perusahaan, sebesar 24% generasi Z dan 27% generasi milenial memilih gaji yang tinggi, dan banyak lagi.

Raharjo (2019) menemukan bahwa *work life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi niat untuk keluar. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang mendukung dapat mengurangi kemungkinan karyawan keluar. Forsyth (2007) lebih lanjut mendukung hal ini, menunjukkan bahwa dukungan keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan dari perusahaan dapat mengurangi niat untuk keluar melalui peningkatan kepuasan kerja dan berkurangnya tekanan kerja. Studi-studi ini secara kolektif menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang mendukung dapat mengurangi niat untuk keluar, terutama jika dikombinasikan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen berkelanjutan.

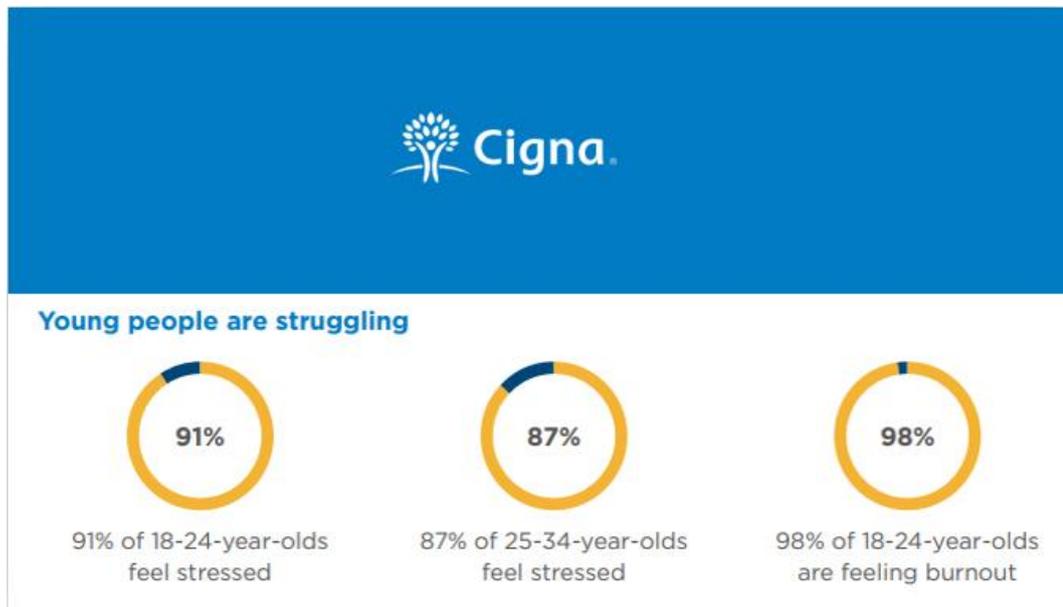


Gambar 1.4 Survey Alasan Utama Pindah Kerja

Sumber : Tirto.id (2022)

Berdasarkan Gambar 1.4 terhadap survey yang telah dilakukan oleh Tirto dan Jakpat tentang alasan utama pindah kerja, didapatkan bahwa data tertinggi sebanyak 23,89% generasi Z dan 27,08% Milenial gaji yang kurang memadai. Ketidakcocokan dengan lingkungan kerja yaitu 21,67% generasi Z dan 17,19% Milenial. Beban kerja yang terlalu berat juga menjadi jawaban yang banyak dipilih, persentasenya sebanyak 11,67% generasi Z dan 12,50% Milenial, serta

tidak punya waktu luang untuk keluarga atau kepentingan pribadi sebanyak 10,56% generasi Z dan 9,90% Milenial.



Gambar 1.5 Survey Stress Kerja

Sumber : Cigna (2023)

Seperti yang dijelaskan pada Gambar 1.5 terkait survei yang dilakukan oleh Cigna International Health pada tahun 2023 terhadap 12.000 pekerja di seluruh dunia menemukan bahwa 91% dari mereka yang berusia 18 hingga 24 tahun mengalami stres kerja dan 98% mengalami kelelahan kerja, atau *burnout*. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Cigna International Health menemukan bahwa Generasi Z adalah kelompok yang mengalami tingkat stres paling tinggi di tempat kerja mereka. Mereka juga menghadapi tantangan yang signifikan untuk mengatasi tingkat stres ini. Stres kerja dan tingkat kepuasan karyawan dapat berkurang jika karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan mereka merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Provinsi DKI Jakarta telah menjadi pusat bisnis dan ekonomi bagi negara Indonesia, hal ini yang membuat banyak orang dari berbagai daerah untuk datang dan bekerja di Jakarta. Provinsi DKI Jakarta memiliki luas wilayah sebesar 662.33

km2, dengan jumlah penduduk sekitar 10,6 juta jiwa. Tentunya dengan jumlah penduduk yang banyak, Jumlah penduduk usia kerja terus mengalami perubahan, begitu pula dengan jumlah angkatan kerja. Sehingga perlunya dilakukan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai peningkatan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi DKI Jakarta.

**Tabel 1.1 Data BPS Turnover Provinsi Indonesia**

Provinsi Province	Status Pekerjaan Sebelum Berhenti Bekerja							Jumlah Total
	1	2	3	4	5	6	7	
Aceh	17,9%	5,5%	2,5%	56,1%	6,3%	6,2%	5,5%	100%
Sumatera Utara	11,9%	5,1%	1,6%	63,8%	3,6%	8,4%	5,7%	100%
Sumatera Barat	14,1%	4,7%	2,4%	41,7%	12,6%	10,0%	14,6%	100%
Riau	13,2%	5,5%	1,7%	63,8%	4,3%	6,0%	5,4%	100%
Jambi	17,1%	5,7%	1,8%	60,9%	6,5%	3,0%	4,9%	100%
Sumatera Selatan	16,1%	6,7%	1,2%	58,0%	3,9%	6,0%	8,1%	100%
Bengkulu	14,0%	11,0%	1,5%	51,0%	6,0%	7,3%	9,2%	100%

Lampung	12,7%	8,5%	1,8%	55,6%	8,5%	6,4%	6,5%	100%
Kep.Bangka Belitung	22,8%	3,6%	3,2%	59,9%	3,2%	5,0%	2,4%	100%
Kepulauan Riau	8,2%	2,3%	1,0%	78,7%	0,4%	7,4%	2,1%	100%
DKI Jakarta	10,7%	0,7%	1,5%	83,3%	0%	3,9%	0%	100%
Jawa Barat	12,2%	4,0%	1,7%	66,5%	3,7%	9,4%	2,5%	100%
Jawa Tengah	11,4%	4,7%	1,5%	60,5%	6,3%	11,5%	4,1%	100%
DI Yogyakarta	11,9%	6,6%	1,7%	65,2%	1,7%	7,1%	5,8%	100%
Jawa Timur	7,7%	7,5%	1,0%	36,1%	18,1%	10,6%	19,0%	100%
Banten	12,1%	2,3%	1,2%	70,3%	3,1%	8,4%	2,6%	100%
Bali	9,5%	5,3%	0,5%	70,2%	4,9%	4,2%	5,4%	100%
NusaTenggara Barat	9,7%	16,1%	1,3%	22,3%	22,5%	8,8%	19,3%	100%
NusaTenggara Timur	12,4%	18,6%	1,6%	39,5%	2,8%	3,3%	21,7%	100%

Kalimantan Barat	15,8%	6,6%	1,0%	60,2%	3,2%	7,0%	6.1%	100%
Kalimantan Tengah	14,4%	4,8%	1,6%	63,7%	3,7%	5,0%	6,7%	100%
Kalimantan Selatan	16,4%	12,4%	1,5%	48,8%	2,7%	6,5%	11,8%	100%
Kalimantan Timur	11,2%	1,5%	1,7%	78,3%	0,5%	5,4%	1,4%	100%
Kalimantan Utara	11,4%	2,9%	1,5%	75,6%	4,7%	2,1%	1,9%	100%
Sulawesi Utara	20,9%	2,8%	1,4%	60,5%	5,6%	7,3%	1,5%	100%
Sulawesi Tengah	14,3%	11,3%	1,5%	51,5%	5,2%	6,6%	9,6%	100%
Sulawesi Selatan	15,3%	8,2%	1,2%	62,2%	2,1%	5,0%	6,1%	100%
Sulawesi Tenggara	19,4%	8,2%	2,2%	53,1%	1,1%	6,4%	9,6%	100%
Gorontalo	17,9%	6,0%	1,7%	58,2%	4,9%	7,3%	4,1%	100%
Sulawesi Barat	16,4%	17,6%	1,2%	39,8%	6,2%	7,5%	11,4%	100%
Maluku	24,8%	3,7%	2,3%	58,8%	1,4%	4,3%	4,7%	100%

Maluku Utara	20,2%	6,6%	1,7%	54,8%	2,5%	4,2%	10,0%	100%
Papua Barat	15,0%	3,0%	0,8%	71,1%	1,3%	6,2%	2,6%	100%
Papua	17,1%	7,0%	2,2%	62,4%	0,2%	3,9%	7,2%	100%
<b>Indonesia</b>	<b>11,6%</b>	<b>6,5%</b>	<b>1,4%</b>	<b>54,3%</b>	<b>8,4%</b>	<b>8,7%</b>	<b>9,0%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data BPS Provinsi Indonesia (2022)

**Catatan/Notes :**

1. Berusaha Sendiri
2. Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap
3. Berusaha Dibantu Buruh Tetap
4. Buruh/Karyawan/Pegawai
5. Pekerja Bebas di Pertanian
6. Pekerja Bebas Nonpertanian
7. Pekerja Keluarga/ Tidak Dibayar

Berdasarkan Tabel 1.1 terkait data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi DKI Jakarta untuk periode tahun 2020-2022, terkait persentase penduduk berusia 15 tahun ke atas yang pernah berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan menurut provinsi dan lapangan pekerjaan sebelum berhenti bekerja, DKI Jakarta muncul sebagai wilayah provinsi tertinggi yang mendominasi dibandingkan dengan provinsi lain, dengan tingkat berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan pada kategori buruh/karyawan/pegawai/*employee*, sebesar 83,3%.

Dengan fenomena yang telah dijabarkan pada latar belakang, ditemukan bahwa generasi Z muncul sebagai demografi terbanyak pada angkatan kerja saat ini, dengan tingkat stress kerja yang tinggi, keinginan dalam mendapatkan *work life balance* dalam pekerjaan, kewalahan terhadap beban kerja yang diberikan, serta tingkat keluar dari pekerjaan yang juga lebih tinggi dibandingkan karyawan generasi lainnya. Oleh karena itu, peneliti memiliki keinginan dan ketertarikan dalam melakukan penilitan yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Work Stress*, *Workload*, dan *Work life balance* terhadap *Intention To Leave* Pada Karyawan Gen Z di DKI Jakarta**”.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan data dari latar belakang diatas, terdapat fenomena *Intention To Leave* yang tinggi dikalangan karyawan generasi Z, dimana *work stress*, *workload*, dan *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *intention to leave* karyawan generasi Z. Sehingga pertanyaan penelitian yang disusun, yaitu :

1. Apakah *work stress* berpengaruh positif terhadap *Intention To Leave* karyawan generasi Z di DKI Jakarta?
2. Apakah *workload* berpengaruh positif terhadap *Intention To Leave* karyawan generasi Z di DKI Jakarta?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap *Intention To Leave* karyawan generasi Z di DKI Jakarta?
4. Apakah *work stress*, *workload*, *work life balance* berpengaruh positif terhadap *Intention To Leave* karyawan generasi Z di DKI Jakarta ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan data dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui jika *work stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention To Leave* karyawan generasi Z di DKI Jakarta.

2. Untuk mengetahui jika *workload* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention To Leave* karyawan generasi Z di DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui jika *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention To Leave* karyawan generasi Z di DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui jika *work stress*, *workload*, *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention To Leave* generasi Z di DKI Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis memiliki harapan agar penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat di masa mendatang. Manfaat yang diharapkan, yaitu :

##### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan kontribusi yang baik pada literatur akademis, terutama pada studi manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada pemahaman analisa pengaruh *work stress*, *workload*, dan *work life balance* terhadap *Intention To Leave* karyawan generasi Z. Peneliti berharap, dari hasil penelitian ini tidak hanya berpotensi untuk meningkatkan pemahaman praktisi dan pendidik terhadap preferensi serta kebutuhan Generasi Z di tempat kerja, namun juga dapat membuka pintu untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam kepada perusahaan terhadap pengaruh *work stress*, *workload*, dan *work life balance* terhadap *Intention To Leave* pada karyawan, dengan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang memicu stres dan ketidakpuasan kerja pada generasi Z. Dengan demikian, upaya untuk mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z tidak hanya akan menghasilkan karyawan yang lebih fokus, produktif, dan fleksibel, tetapi juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan serta prestasi individu yang lebih optimal.

## 1.5 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdiri dari :

1. Objek peneliti adalah karyawan generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta.
2. Responden penelitian adalah karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta yang telah bekerja minimal 2 tahun.
3. Variabel penelitian terdiri dari *Work Stress*, *Workload*, *Work life balance*, dan *Intention To Leave*.
4. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan Google Form sebagai media pengumpulan data.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Pada bab 1, penulis membahas terkait latar belakang penelitian & fenomena masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian baik secara praktis maupun akademis.

Pada bab 2, penulis membahas tentang landasan teori yang berkaitan terhadap topik, model, hipotesis, dan variabel-variabel yang digunakan pada penelitian. Tujuannya sebagai pendukung yang dapat memperkuat penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Pada bab 3, penulis membahas tentang metode yang digunakan dalam menyusun penelitian yang terdiri dari, ruang lingkup penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data, serta instrumen penelitian.

Pada bab 4, penulis membahas tentang analisa terkait hasil pengolahan kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden penelitian.

Pada bab 5, penulis memberikan kesimpulan terkait hasil penelitian yang telah dilakukan, serta penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang berhubungan dengan penelitian ini di masa mendatang.