BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi Z atau yang biasa disebut Gen Z merupakan kelompok generasi yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012 (Arum et al, 2023). Gen Z merupakan generasi pertama yang sejak masa kanak-kanaknya telah akrab dengan teknologi digital, internet, dan perangkat komunikasi canggih, sehingga membentuk karakteristik sosial dan psikologis yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Firamadhina & Krisnani, 2020). Gen Z dikenal sebagai generasi yang memiliki tingkat literasi digital yang tinggi, orientasi terhadap efisiensi, serta ketertarikan terhadap inovasi dan kreativitas. Selain itu, Gen Z cenderung memiliki aspirasi yang kuat untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga memberikan ruang bagi ekspresi diri, pertumbuhan pribadi, dan kontribusi sosial. Gen Z mengedepankan fleksibilitas waktu, keberagaman dan sangat peka terhadap aspek-aspek seperti keadilan sosial serta kesejahteraan mental dalam dunia kerja (Reformasianto & Faizah, 2024). Karakteristik-karakteristik ini menjadikan Gen Z sebagai kelompok tenaga kerja yang menuntut transformasi dalam sistem kerja konvensional.

Berdasarkan karakteristik tersebut, diketahui Gen Z sangat menyukai pekerjaan yang fleksibel, dapat mengekspresikan diri dan memiliki kontribusi sosial (Reformasianto & Faizah, 2024). Salah satu bidang pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik tersebut adalah pekerjaan di industri kreatif. Sektor ekonomi kreatif menitikberatkan pada pemanfaatan kreativitas, kemampuan, dan bakat personal untuk menghasilkan nilai tambah, di mana ide merupakan komoditas utama dalam proses produksinya (Dwi S et al, 2024). Menurut Riswanto et al (2023) sektor industri kreatif meliputi berbagai subsektor seperti desain, musik, seni pertunjukan, arsitektur, fotografi, film, animasi, aplikasi, kuliner, fashion, dan konten digital (Riswanto et al, 2023). Sektor ini memiliki karakteristik yang dinamis, fleksibel,

dan memberikan ruang besar bagi eksplorasi ide-ide baru serta ekspresi individu, sehingga relevan dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh Gen Z.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Instagram pada tahun 2024, ditemukan bahwa Gen Z menunjukkan ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan industri kreatif.

Rank	Job Title	Number of Instagram posts
1st	Model	380,000,000
2nd	Artist	345,000,000
3rd	Photographer	268,000,000
4th	Make-up artist	149,000,000
5th	Blogger	127,000,000
6th	Marketing	86,500,000
7th	Singer	70,600,000
8th	Personal trainer	58,900,000
9th	Actor	52,900,000
10th	Influencer	50,200,000
11th	Style blogger	49,900,000
12th	Dancer	49,800,000
13th	Chef	45,600,000
14th	Writer	44,600,000
15th	YouTuber	35,200,000
16th	Fashion Designer	32,600,000
17th	Content Creator	26,600,000
18th	Athlete	25,300,000
19th	Hairdresser	25,000,000
20th	Nail artist	22,300,000

Gambar 1. 1 Minat Pekerjaan Gen Z

(Sumber: News Week, 2024)

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa Gen Z sangat meminati pekerjaan di industry kreatif yang meliputi model, fotografer, blogger dan seterusnya. Preferensi Gen Z terhadap sektor industri kreatif tidak dapat dilepaskan dari karakteristik dasar generasi ini yang menghargai fleksibilitas, kebebasan berekspresi, serta orientasi terhadap makna dan aktualisasi diri dalam pekerjaan. Sebagai generasi yang tumbuh bersama kemajuan teknologi dan terbiasa mengakses berbagai platform digital secara simultan, Gen Z cenderung mencari

lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut produktivitas, tetapi juga memungkinkan eksplorasi ide-ide kreatif serta kolaborasi yang dinamis.

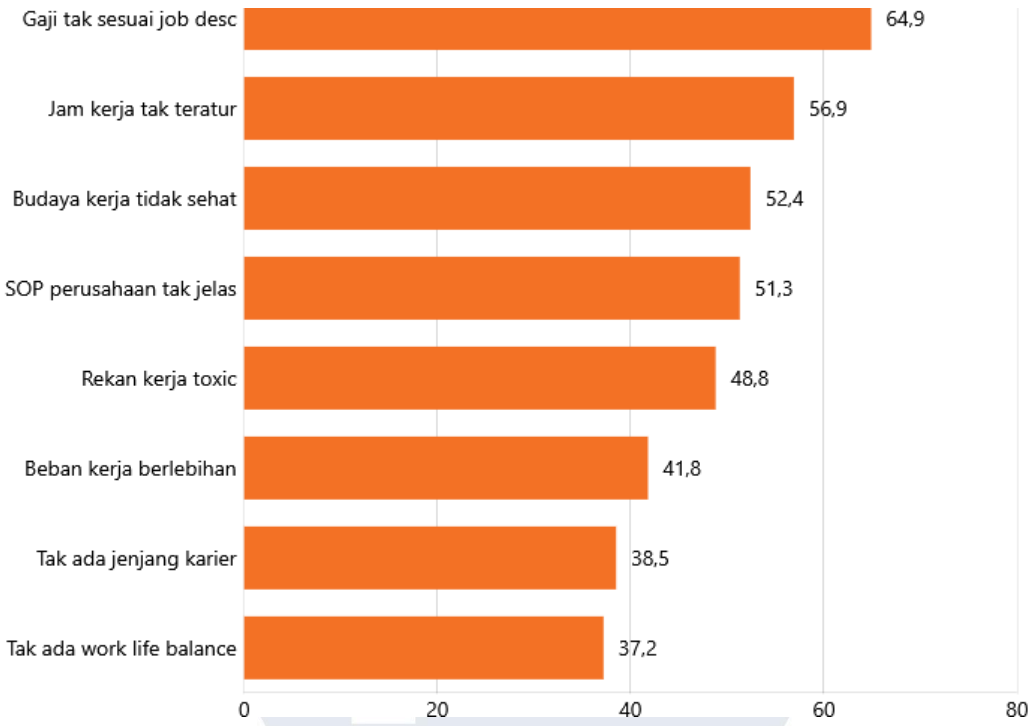
Sektor industri kreatif memberikan ruang yang luas untuk berinovasi, melalui pengembangan produk berbasis digital seperti desain visual, aplikasi, konten media sosial, sampai karya artistik dan pertunjukan. Selain itu, budaya kerja di sektor ini cenderung horizontal, terbuka terhadap keberagaman, dan tidak terlalu kaku secara struktural (Krisna, 2024), sehingga dianggap lebih sesuai dengan harapan Gen Z terhadap tempat kerja yang inklusif dan manusiawi. Pilihan Gen Z terhadap industri kreatif juga dilandasi oleh kebutuhan untuk terlibat dalam pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai personal serta tetap memiliki keseimbangan. Di era digital saat ini, kebutuhan akan strategi komunikasi yang efektif dan menarik menjadi prioritas utama bagi perusahaan dalam menjangkau konsumen. Salah satu cara yang banyak digunakan adalah bekerja sama dengan agensi kreatif, yaitu lembaga profesional yang berperan dalam merancang ide, pesan, dan media komunikasi yang inovatif. Menurut Kotler dan Keller (2016), agensi kreatif berfungsi sebagai mitra strategis dalam mengembangkan program komunikasi pemasaran yang mampu menciptakan hubungan yang kuat antara merek dan konsumennya. Arens et al (2011) juga menambahkan bahwa agensi kreatif memiliki tanggung jawab dalam perencanaan, produksi, hingga penempatan materi komunikasi secara terintegrasi dan konsisten dengan identitas merek.

Fenomena menarik dalam dunia kerja agensi kreatif saat ini adalah keterlibatan generasi Z sebagai tenaga kerja dominan, sebagai generasi yang sangat akrab dengan teknologi, memiliki semangat inovasi yang tinggi, serta terbiasa bekerja secara fleksibel dan multitasking (Dimock, 2019). Mereka tumbuh dalam lingkungan digital yang serba cepat, sehingga cenderung menyukai pekerjaan yang dinamis dan memberikan ruang bagi ekspresi kreatif. Dalam konteks agensi kreatif, kehadiran Gen Z dinilai membawa ide-ide segar yang selaras dengan perkembangan tren sosial dan teknologi saat ini (Francis & Hoefel, 2018). Namun, di sisi lain, generasi ini juga menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan tekanan kerja, tuntutan klien, serta kerja sama lintas generasi yang kerap menuntut

kedewasaan emosional dan profesional. Oleh karena itu, penting untuk memahami karakteristik Gen Z dalam dunia kerja kreatif, termasuk bagaimana mereka berkontribusi terhadap dinamika agensi, serta bagaimana perusahaan dapat memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung perkembangan potensi mereka secara optimal.

Seiring dengan tingginya aspirasi Gen Z terhadap kualitas kehidupan yang harmonis antara tanggung jawab profesional dan aspek pribadi, perhatian terhadap isu-isu psikososial di lingkungan kerja seperti stres kerja (*work stress*), beban kerja (*workload*), dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menjadi sangat menonjol. *Work stress*, *workload* dan *work life balance* sangat diperhatikan oleh Gen Z dalam kehidupan kerjanya (Rachman & Satwika, 2024). Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga dapat berdampak pada kesehatan mental dan performa kerja (Omar et al, 2020).

Beban kerja adalah kuantitas serta tingkat keseriusan tugas yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dapat memicu tekanan kerja. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, hal ini berpotensi menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis (Hendra & Artha, 2023). Sementara itu, *work life balance* merupakan kondisi ideal tempat di mana individu mampu mengelola keseimbangan antara beban pekerjaan dan kehidupan personal secara harmonis (Omar et al, 2020). Gen Z dengan tingkat kesadaran yang tinggi terhadap kesehatan mental dan pentingnya well-being, menunjukkan sensitivitas yang kuat terhadap ketiga aspek tersebut. Banyak dari Gen Z tidak segan untuk mengkritisi sistem kerja yang dianggap tidak manusiawi, menolak lembur yang berlebihan, dan memilih untuk meninggalkan pekerjaan apabila merasa kesejahteraannya terganggu (Fatiha et al, 2024). Hal ini sesuai dengan data dari Databoks (2024) yang menjelaskan faktor-faktor penyebab Gen Z resign dari pekerjaannya.



Gambar 1. 2 Faktor Penyebab Gen Z Resign

(Sumber: Datakboks, 2024)

Berdasarkan data dari Databoks tersebut, diketahui bahwa beban kerja berlebihan menjadi alasan bagi 41,8% Gen Z untuk resign. Tidak adanya *work life balance* juga menjadi alasan bagi 37,2% Gen Z untuk resign. Faktor lainnya seperti jam kerja tidak teratur dapat memicu stress kerja berlebihan, sehingga membuat keinginan resign Gen Z menjadi tinggi. Apabila faktor seperti stres kerja, beban kerja berlebihan, dan ketidakseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak baik, maka hal tersebut dapat menjadi pemicu utama munculnya resign atau niat untuk keluar dari pekerjaan (Omar et al, 2020). Niat untuk keluar dari pekerjaan dapat dikatakan dengan *intention to leave*.

Intention to leave adalah kecenderungan seorang karyawan untuk mempertimbangkan, merencanakan, atau bahkan mengambil keputusan meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat (Omar et al, 2020). Kondisi ini sering menjadi indikator awal dari terjadinya turnover actual. Gen Z sebagai generasi yang menjunjung tinggi nilai fleksibilitas, kesehatan mental, dan makna

pekerjaan sangat rentan memiliki *intention to leave* apabila merasa lingkungan kerjanya tidak mampu memenuhi ekspektasi tersebut (Purnomo et al, 2024). Saat stres kerja berlangsung secara terus-menerus tanpa dukungan yang memadai, atau beban kerja terasa tidak proporsional dengan kapasitas individu, maka hal ini dapat memicu keinginan untuk resign (Pratiwi & Indarto, 2020). Saat keseimbangan kehidupan kerja terganggu seperti adanya tuntutan kerja yang mengorbankan waktu pribadi dan relasi sosial, maka Gen Z cenderung tidak ragu untuk mendapatkan alternatif pekerjaan yang dianggap lebih manusiawi dan sesuai dengan nilai-nilai hidup yang Gen Z miliki (Yanto & Susilowati, 2024). Faktanya berdasarkan survei yang dilakukan oleh FledgeWorks (2025) diketahui sebanyak 65% Gen Z resign dalam setahun kerja. Menurut GoodStats (2024) persentase Gen Z di Indonesia yang ingin resign dari pekerjaannya adalah sebagai berikut.

***Gambar 1. 3 Intention to leave* Gen Z**

(Sumber: GoodStats, 2024)

Berdasarkan data tersebut, diketahui total 60% Gen Z memiliki keinginan utnuk resign dari pekerjaannya. Persentase tersebut menunjukkan bahwa fenomena *intention to leave* Gen Z sangat tinggi. Fenomena tingginya *intention to leave* di kalangan Gen Z telah menjadi perhatian berbagai kalangan, baik akademisi maupun praktisi sumber daya manusia. Berdasarkan berbagai studi dan laporan survei tenaga kerja, Dibandingkan generasi sebelumnya, Gen Z dikenal memiliki tingkat toleransi yang lebih rendah terhadap lingkungan kerja yang dianggap toksik, stagnan, atau tidak mendukung keseimbangan hidup.

Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa stress kerja dapat meningkatkan keinginan meninggalkan pekerjaan (Pratiwi & Indarto, 2022). Pantouw et al (2022) menjelaskan bahwa faktor lain yang meningkatkan *intention to leave* adalah tidak adanya *work life balance*. Begitu juga dengan penelitian Suwandi et al (2022) yang menjelaskan bahwa *workload* adalah salah satu faktor yang menyebabkan *intention to leave*. Tetapi berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, belum ada penelitian yang secara khusus dilakukan dengan subjek Gen Z di industri kreatif. Hal tersebut menjadi celah dalam penelitian yang dapat diisi, sehingga penelitian ini akan fokus meneliti lebih dalam mengenai pengaruh *work stress*, *workload*, *work life balance* terhadap *intention to leave* pada karyawan Gen Z sektor industri kreatif.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, peneliti berminat untuk menganalisis pengaruh *work stress*, *workload*, *work life balance* terhadap *intention to leave* pada karyawan Gen Z sektor industri kreatif di salah satu daerah di Indonesia. Penelitian ini akan dilaksanakan di daerah Tangerang. Pemilihan Kota Tangerang sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan demografis dan perkembangan ekonomi kreatif yang signifikan di wilayah tersebut. Kota Tangerang, sebagai salah satu kota penyangga DKI Jakarta, pertumbuhan populasi usia produktif yang pesat, termasuk di dalamnya Gen Z yang mendominasi kelompok usia muda dan baru memasuki dunia kerja. Berdasarkan data dari Kota Tangerang dalam Angka (2023) diketahui jumlah Gen Z relative banyak, yaitu 479.480. Berita dari Dispora Kota Tangerang (2024) juga menyampaikan bahwa jumlah Gen Z di kota Tangerang saat ini lebih dari 60%. Data-data tersebut

menunjukkan bahwa Gen Z di Kota Tangerang sangat layak diteliti karena jumlahnya yang banyak. Berdasarkan uraian latar belakang ini, peneliti memiliki keinginan untuk meneliti lebih lanjut mengenai **"Analisis Pengaruh *Work stress, Workload, Work life balance* terhadap *Intention to leave* pada Karyawan Gen Z Sektor Industri Kreatif di Kota Tangerang"**

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang, diketahui terdapat fenomena *intention to leave* yang tinggi dari Gen Z, kemudian fenomena tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti *work stress*, *workload* dan *work life balance*, sehingga disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah *work stress* mempengaruhi *intention to leave* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif?
2. Apakah *workload* mempengaruhi *intention to leave* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif?
3. Apakah *work life balance* mempengaruhi *intention to leave* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif?
4. Apakah *work stress*, *workload* dan *work life balance* mempengaruhi *intention to leave* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka terdapat beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah *work stress* mempengaruhi *intention to leave* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif.
2. Untuk mengetahui apakah *workload* mempengaruhi *intention to leave* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif/
3. Untuk mengetahui apakah *work life balance* mempengaruhi *intention to leave* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif.

4. Untuk mengetahui apakah *work stress*, *workload* dan *work life balance* mempengaruhi *intention to leave* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik dari sisi teori maupun praktik, sebagaimana dijabarkan berikut ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari sudut pandang teori, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perkembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan dinamika perilaku kerja generasi Z dalam sektor industri kreatif. Penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan *work life balance* dengan *intention to leave*, terutama dalam konteks generasi muda yang memiliki karakteristik dan preferensi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi landasan bagi studi-studi selanjutnya yang ingin mengeksplorasi isu-isu generasional dalam lingkungan kerja serta dampaknya terhadap stabilitas organisasi dan keberlanjutan tenaga kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi manajer, pemilik usaha, serta praktisi sumber daya manusia di sektor industri kreatif dalam merancang strategi kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan Gen Z. Temuan dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan meninggalkan pekerjaan, dengan demikian hal ini mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih akurat dalam aspek pengelolaan beban kerja, pencegahan stres, serta peningkatan kualitas *work life balance*, sehingga organisasi dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan mampu mempertahankan talenta

muda secara berkelanjutan, khususnya di wilayah perkotaan seperti Kota Tangerang.

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan ruang lingkup penelitian dilakukan guna memastikan penelitian tetap terarah dan sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai. Penelitian ini memiliki beberapa batasan penelitian sebagai berikut.

1. Objek yang diteliti adalah Gen Z di Tangerang yang bekerja di industry kreatif
2. Variabel yang diteliti adalah *work stress, workload, work life balance* dan *intention to leave*
3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I: PENDAHULUAN

Membahas latar belakang masalah yang melandasi dilakukannya penelitian, termasuk uraian fenomena terkait Gen Z di sektor industri kreatif dan kecenderungannya terhadap *intention to leave*. Bab ini juga membahas perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat teoritis dan praktis dari penelitian, serta sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan.

Bab II: LANDASAN TEORI

Membahas landasan teori yang relevan dengan topik penelitian. Di dalamnya dibahas teori-teori mengenai *work stress*, *workload*, *work life balance*, dan *intention to leave*. Selain itu, bab ini juga menyajikan kerangka pemikiran, hubungan antar variabel, serta perumusan hipotesis yang mendasari penelitian ini.

Bab III: METODE PENELITIAN

Menjelaskan metode penelitian yang diterapkan, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional variabel, populasi

dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam proses pengolahan data penelitian.

Bab IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden. Bab ini membahas deskripsi data responden, pengujian instrumen, pengujian hipotesis, serta interpretasi hasil temuan yang berkaitan dengan pengaruh *work stress*, *workload*, dan *work life balance* terhadap *intention to leave* pada karyawan Gen Z di sektor industri kreatif di Kota Tangerang.

Bab V: KESIMPULAN DAN SARAN

Membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yang merangkum temuan utama serta implikasinya terhadap teori dan praktik manajemen human capital. Penulis juga memberikan saran bagi pihak-pihak terkait, termasuk organisasi dan peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat menjadi pijakan dalam pengembangan kajian sejenis di masa mendatang.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA