

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

Cekungan Bandung, yang juga dikenal sebagai Bandung Raya atau Kawasan Metropolitan Bandung, merupakan salah satu kawasan metropolitan yang terletak di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Wilayah ini mencakup beberapa daerah administratif, yakni Kota Bandung, Kota Cimahi, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, serta sebagian dari Kabupaten Sumedang. Secara geografis, letaknya berada sekitar 120 kilometer dari wilayah metropolitan Jakarta (Wikipedia, 2024). Berdasarkan luas wilayahnya yang mencapai sekitar 1.060,15 km², Bandung Raya menempati posisi sebagai kawasan metropolitan terpadat kedua di Indonesia setelah Jabodetabek (Jayaputra, 2020). Berdasarkan data terbaru, total populasi Bandung Raya mencapai 10.024.413 jiwa, yang terdiri dari:

Tabel 1.1 Data Penduduk Bandung Raya

Kota Bandung	2.591.763
Kapaten Bandung	3.773.104
Kabupaten Banadung Barat	1.859.636
Kabupaten Sumedang	1.220.000
Kota Cimahi	579.910
TOTAL	10.024.413

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024), Data yang Diolah

Sebagian besar penduduk Bandung Raya berada dalam kategori usia produktif, yaitu rentang usia 15–64 tahun (BPS, 2021). Menurut BKKBN (2020), kelompok usia ini memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi karena kontribusinya melalui dunia kerja dan keahlian yang dimiliki. Salah satu segmen usia produktif yang kini mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia adalah Generasi Z, yaitu individu yang lahir rentang waktu 1997 hingga 2012 (Sensus Penduduk, 2020). Generasi ini dikenal dengan karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti orientasi pada digitalisasi, kebutuhan akan fleksibilitas kerja, serta tuntutan terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Sari, 2024).

Generasi ini tumbuh di era dominasi internet dan teknologi informasi, yang menggantikan cara-cara tradisional dalam berbagai aspek kehidupan. Kemampuan Generasi Z dalam berinovasi, memanfaatkan teknologi informasi secara efektif, serta multitasking menjadi ciri khas yang membedakannya dari generasi sebelumnya (Tambuwun & Sahrani, 2023). Deloitte (2018) memperkirakan bahwa Generasi Z akan menyumbang sekitar sepertiga dari tenaga kerja global dalam beberapa tahun mendatang. Meskipun tergolong pemula, generasi ini menunjukkan profesionalisme, semangat, dan kesiapan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja (Pratama, 2020)

Generasi Z, yang juga dikenal sebagai *iGeneration*, memiliki kemampuan multitasking yang memungkinkan mereka menjalankan berbagai aktivitas secara bersamaan, seperti mengirim pesan melalui media sosial, menjelajahi internet, dan mendengarkan musik. Sebagian besar aktivitas mereka berkaitan dengan dunia maya, yang secara tak langsung berdampak pada pembentukan kepribadian mereka (Wijoyo et al., 2020: 1). Namun, di tengah potensi besar yang dimiliki oleh Generasi Z, fenomena *turnover intention* menjadi tantangan tersendiri.

Berdasarkan *Global Leadership Study* yang dijelaskan oleh Sari (2018), lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Dengan mengeksplorasi karakteristik, perilaku, serta tantangan yang mereka hadapi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kesejahteraan karyawan untuk Generasi Z di Bandung Raya.

1.2 Latar Belakang

Manusia adalah elemen sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi, perihal itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada interaksi, hubungan, serta peran manusia di dalam organisasi untuk dipelajari (Fahlevi & Sudiana, 2023). Manajemen sumber daya manusia yang dikelola secara efektif dapat mendorong peningkatan perilaku serta sikap positif dari karyawan, yang tercermin melalui berkurangnya tingkat ketidakhadiran, meningkatnya

loyalitas terhadap perusahaan, serta tumbuhnya produktivitas dan kinerja kerja yang lebih optimal (Ramadhani & Sary, 2023).

Setiyarti et al. (2024) menyatakan bahwa SDM berfungsi sebagai pelaksana utama dalam perusahaan, bertanggung jawab untuk mengelola dan memanfaatkan elemen-elemen organisasi Seperti penggunaan mesin, modal, bahan baku, dan proses penjualan yang dilakukan dengan cara yang lebih efisien. Salah satu faktor strategis utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keterkaitan antara perusahaan dan karyawan memegang peranan krusial (Fernando & Wulansari, 2020). Kegagalan dalam pengelolaan SDM dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Chen et al., 2014).

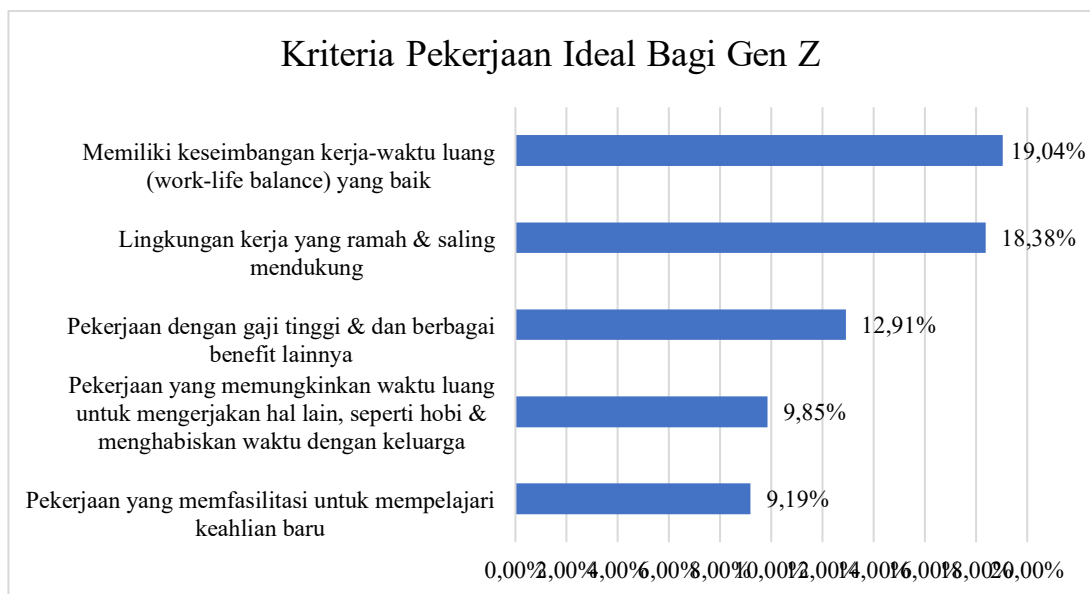
Turnover intention adalah fenomena yang berpotensi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, tekanan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi (Tan et al., 2024). Menurut Yücel (2021), isu *turnover* ini harus mendapatkan perhatian khusus dari departemen Manajemen SDM karena dampaknya yang signifikan terhadap kualitas kinerja organisasi. Hasil survei Deloitte (2022) juga menunjukkan bahwa 46% dari karyawan Generasi Z berencana untuk meninggalkan perusahaan mereka dalam waktu dua tahun mendatang, yang memperlihatkan tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan kelompok ini. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam menggantikan karyawan yang keluar serta meningkatkan biaya pelatihan bagi karyawan baru (Waspodo et al., 2013).

Menurut survei Mercer (2021) perusahaan-perusahaan yang berada di kawasan Asia Tenggara, termasuk Indonesia menghadapi tantangan untuk menjaga keberlangsungan karyawan. Meskipun tingkat *turnover intention* karyawan dalam organisasi dan perusahaan umumnya sekitar 10%, namun saat Generasi Z memasuki dunia kerja, angka tersebut meningkat menjadi 12-15% (Putri, 2023). Menurut Periyadi et al. (2024), faktor-faktor yang secara dominan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan meliputi rasa tidak puas terhadap pekerjaan, minimnya komitmen terhadap organisasi, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi, serta adanya persepsi ketidakadilan dalam lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya bahwa *turnover intention* merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan *work-life balance* yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja, serta mengurangi berbagai faktor yang dapat memicu stres di lingkungan kerja (Gaan & Shin, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Basalamah dan Sinaga 2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya *turnover intention*. Fenomena *turnover intention* di Indonesia semakin relevan, mengingat adanya tekanan pada Generasi Z yang memiliki preferensi terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau *work-life balance*. Gambar dibawah ini menjelaskan kriteria pekerjaan ideal bagi gen z.

Gambar 1. 1 Kriteria Pekerjaan Ideal Gen Z

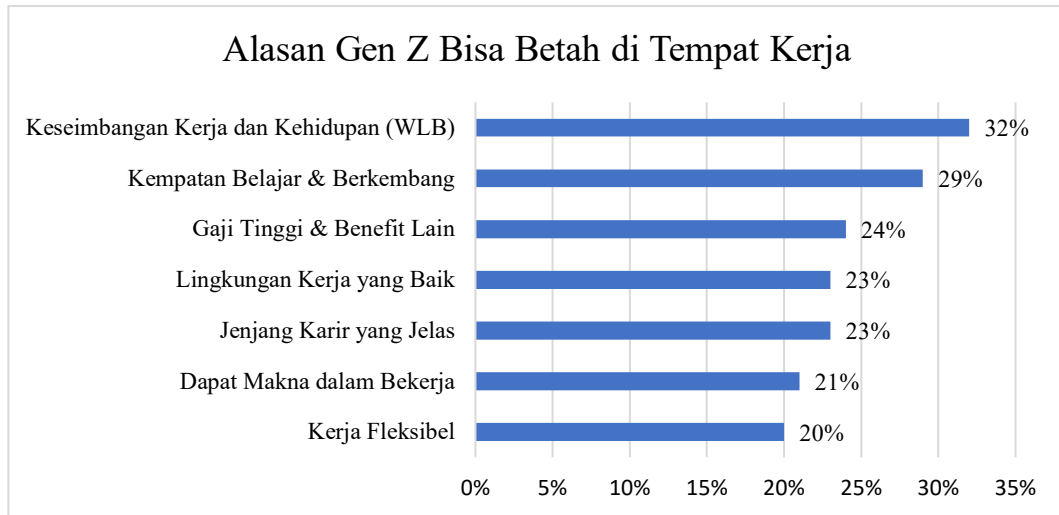


Sumber: tirto.id, diakses pada 2024

Dapat dilihat dari gambar 1.1 diatas survei Tirto.id (2022) terhadap 1.500 responden dari kalangan Generasi Z menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan kriteria pekerjaan yang paling penting. Sebanyak 19,04% responden menganggapnya sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keseimbangan

pribadi dan kehidupan kerja, khususnya bagi Generasi Z, untuk mengurangi tingkat *turnover intention*.

Gambar 1.2 Alasan Gen Z Betah di Tempat Kerja



Sumber : databoks (2022)

Hal ini diperkuat dengan laporan "*The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*" yang diterbitkan oleh Deloitte mencatat bahwa survei ini melibatkan 23.220 responden dari 46 negara, terdiri atas 14.808 responden dari Generasi Z dan 8.412 responden Milenial. Temuan survei mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi prioritas utama bagi Generasi Z dalam menentukan pilihan pekerjaan atau alasan untuk tetap bertahan di tempat kerja mereka saat ini yaitu sebanyak 32% responden.

Fenomena *turnover intention* di Bandung Raya tercermin dalam penelitian Dwi Susanti dan Ii Halilah (2021) pada CV Rabbani Asysa, yang menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan berada pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,66 dari skala 5. Selain itu, data internal perusahaan menunjukkan *turnover rate* mencapai 39,2% pada tahun 2018, jauh di atas batas ideal *turnover* sehat (<10%). Tingginya niat keluar karyawan ini dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja, terutama terkait gaji dan peluang promosi. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa *turnover intention* merupakan isu nyata di Bandung Raya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut faktor lain yang berpotensi

memengaruhi turnover intention, yaitu *work-life balance*, khususnya pada karyawan Generasi Z.

Namun, masih terdapat celah penelitian terkait bagaimana perusahaan dapat mengintegrasikan strategi *work-life balance* secara efektif untuk menurunkan *turnover intention* di lingkungan Generasi Z di Bandung Raya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Bandung Raya, guna memberikan wawasan baru bagi perusahaan dalam menciptakan strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi karyawan Generasi Z di Bandung Raya terhadap *work-life balance*?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Bandung Raya?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Bandung Raya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan Generasi Z di Bandung Raya terhadap *work-life balance*.
2. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Bandung Raya.
3. Untuk mengetahui apakah *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Bandung Raya.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah beberapa contoh keuntungan yang diharapkan:

a. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dalam literatur tentang faktor-faktor yang menjadi faktor dalam mendorong *turnover intention* di kalangan Generasi Z, khususnya mengenai *work-life balance*.

b. Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam merancang kebijakan *work-life balance* yang lebih efektif untuk mengurangi *turnover intention* di kalangan karyawan Generasi Z.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penyusunan karya akhir ini, penulis telah memasukkan struktur penulisan beserta deskripsi yang menjelaskan isi setiap bab dalam penelitian ini. Sistematika penulisan dapat dijabarkan secara ringkas sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Ini berfungsi sebagai gambaran dan memberikan informasi yang singkat tetapi tepat untuk menjelaskan topik penelitian. Ini mencakup berbagai topik, seperti penjelasan tentang objek penelitian, background penelitian, metode untuk menciptakan masalah, tujuan penelitian, keuntungan dari penelitian, dan akhir dari struktur penulisan proyek.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini mencakup sintesis teori mulai dari yang bersifat umum hingga spesifik, termasuk tinjauan literatur sebelumnya. Tambahan lagi, bagian ini melanjutkan dengan menjelaskan secara detail kerangka pemikiran penelitian dan, bila perlu, hipotesis penelitian juga disajikan dalam bagian ini.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menyoroti pendekatan strategis, teknik, dan metode yang diterapkan dalam proses pengumpulan dan analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik

pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data akan dibahas dalam Bab III.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan deskripsi yang terorganisir tentang temuan penelitian dan interpretasinya, dengan mempertimbangkan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab IV akan dibagi menjadi dua bagian: tinjauan umum dari temuan penelitian di bagian pertama dan diskusi dan analisis temuan oleh penulis di bagian kedua. Setiap tahap analisis dimulai dengan evaluasi data dan berkembang menjadi interpretasi dan kesimpulan. Dalam konteks pembahasan, perbandingan hasil dengan studi sebelumnya atau kerangka teoritis yang relevan merupakan hal yang penting untuk dipertimbangkan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil akhir merupakan hasil dari usaha menjawab pertanyaan penelitian, yang kemudian dipresentasikan sebagai rekomendasi yang berkaitan dengan kegunaan temuan penelitian.