

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

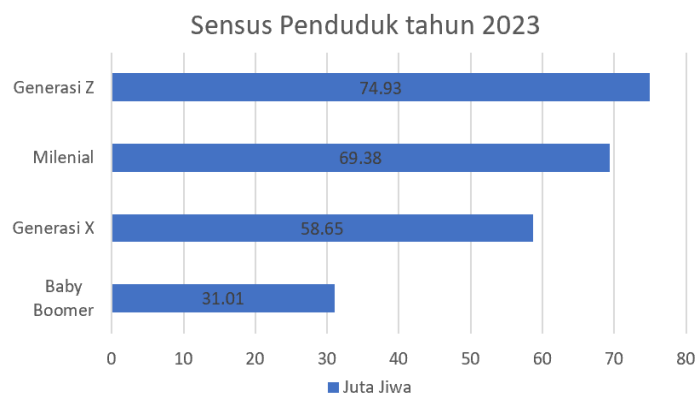
Generasi Z merupakan generasi yang pada saat ini mendominasi lapangan pekerjaan. Di Jawa Barat sendiri Generasi Z ini seringkali menghadapi tantangan, seperti tingginya ekspektasi terhadap pekerjaan, pengembangan karir dan kebutuhan keseimbangan kerja maupun hidup yang belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Dimana tuntutan pengembangan karir dan keseimbangan hidup itu menjadi faktor yang krusial dalam menentukan loyalitas kerja mereka di perusahaan (Lestari & Margaretha, 2021) Di Indonesia, Generasi Z sudah mendominasi sebanyak 27,94% populasi (BPS, 2020) dan sudah mulai memasuki dunia kerja dengan membawa hal-hal yang baru, seperti fleksibilitas, transparansi dan keseimbangan mengenai kehidupan pribadi dan profesional. Pada saat ini generasi Z yang lahir antara tahun 1997-2012 merupakan generasi pertama yang tumbuh dengan digitalisasi atau masuk kedalam era digital penuh. Dimana akses informasi yang bisa mereka dapatkan seperti internet, sosial media dan teknologi sudah menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Generasi Z ini juga dikenal sebagai generasi yang memiliki kemahiran dalam menggunakan sosial media dan platform digital lainnya (Septyanto *et al.*, 2023). Generasi Z juga cenderung memiliki pemikiran yang lebih kritis dalam mengambil keputusan, terutama dalam memilih pekerjaannya, menginginkan perkembangan yang jelas dan juga lingkungan kerja yang inklusif (Putri & Yuliharsi, t.t.)

Mengenai lingkungan bekerja, generasi Z memiliki perilaku dan karakteristik unik yang dapat membedakan mereka dengan generasi sebelumnya. Dimana generasi Z lebih mengutamakan *work-life balance* jika dibandingkan dengan kompensasi finansial semata. Generasi Z juga sering kala meminta perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan *upskilling* dan *reskilling* sebagai bentuk dari pengembangan karir (Lestari & Margaretha, 2021) Disamping itu, generasi Z juga cenderung memiliki *responsive*

yang baik terhadap budaya kerja yang kolaboratif, *feedback* yang mudah dan kebijakan perusahaan yang ramah (Jahja & Artha, 2023).

1.2 Latar Belakang Penelitian

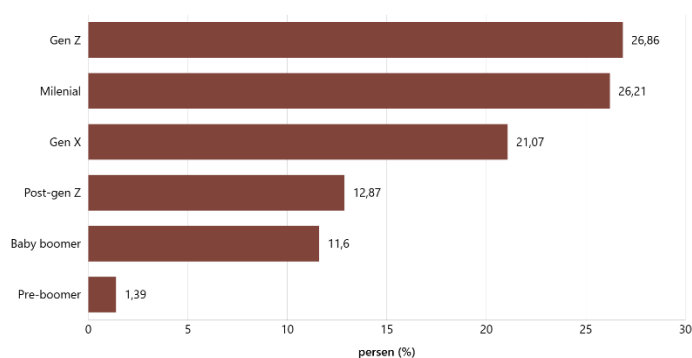
Sumber daya manusia (SDM) merupakan prasyarat terpenting bagi perkembangan sebuah perusahaan. Pada setiap perusahaan membutuhkan tenaga yang berkualitas, dengan salah satu upaya yaitu dapat meningkatkan kualitas kerja para karyawan agar lebih kompeten (Kelejan dkk., 2018). Sumber daya manusia yang menjadi sumber dari motivasi, inspirasi, dan pedoman bagi pemilik usaha serta faktor terpenting dalam memajukan sebuah organisasi maupun perusahaan. Jika sumber daya manusia (SDM) mengalami peningkatan, maka tenaga kerja dari perusahaan tersebut akan lebih baik. Pada era globalisasi ini peran dari adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan di dunia kerja. Karena didalam dunia pekerjaan konsep pemahaman dari sumber daya manusia (SDM) ini sangat diperlukan (Nainggolan dkk., 2022). Peran karyawan dalam organisasi mencakup fungsi sebagai penggerak, pemikir kritis, dan penyusun rencana yang berkontribusi langsung terhadap jalannya aktivitas organisasi (Dudija dkk., 2024). Pengembangan karier juga menjadi upaya, dimana seseorang menjadi perhatian terhadap kesadarannya akan pekerjaannya dan tahap untuk berkontribusi dalam pencapaian karier tersebut, seperti mendapatkan informasi mengenai peluang karier dan tujuan karier yang ingin dicapai (Mustaqim & Sary, 2022)



Gambar 1. 1 Penduduk Gen Z Tahun 2023 di Indonesia

Sumber: Statista, 2023

Menurut laporan Badan Pusat Statistika data sensus penduduk Indonesia tahun 2023, sebanyak 74,93 juta individu atau 27.94% adalah Generasi Z. Dilanjutkan oleh Generasi Milenial sebanyak 69.38 juta individu dari jumlah penduduk yang ada di Indonesia. Pada saat ini generasi Z yang lahir antara tahun 1997-2012 merupakan generasi pertama yang tumbuh dengan digitalisasi atau masuk kedalam era digital penuh. Dimana akses informasi yang bisa mereka dapatkan seperti internet, sosial media dan teknologi sudah menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Generasi Z ini juga dikenal sebagai generasi yang memiliki kemahiran dalam menggunakan sosial media dan platform digital lainnya (Septyanto *et al.*, 2023). Di Indonesia generasi Z sendiri sudah mendominasi sebanyak 27,94% populasi (Badan Pusat Statistik, 2020) dan generasi Z juga sudah memasuki dunia kerja dengan membawa nilai-nilai baru, sudah mulai memasuki dunia kerja dengan membawa hal-hal yang baru, seperti fleksibilitas, transparansi dan keseimbangan mengenai kehidupan pribadi dan profesional. Generasi Z juga cenderung memiliki pemikiran yang lebih kritis dalam mengambil keputusan, terutama dalam memilih pekerjaannya, menginginkan perkembangan yang jelas dan juga lingkungan kerja yang inklusif (Putri & Yuliharsi, t.t.).

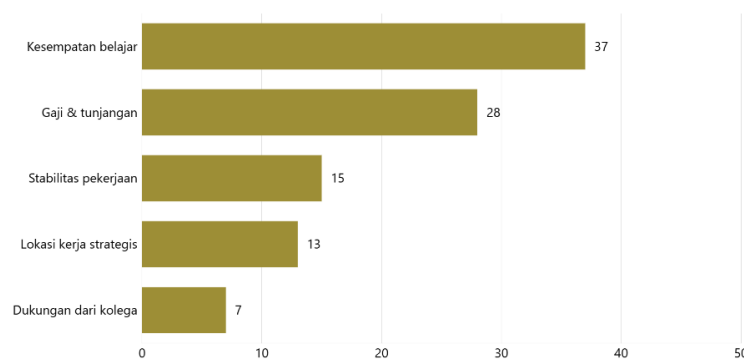


Gambar 1. 2 Persebaran Gen Z di Jawa Barat

Sumber: Databooks 2024

Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah proporsi persebaran Gen Z terbanyak sebesar 26,86% dari total penduduk yang ada pada tahun 2023 (BPS Jawa Barat, 2024). Angkatan kerja terbesar di Indonesia, yaitu mencapai 25,08 Juta orang pada tahun 2023 (BPS Jawa Barat, 2024). Sepertiga dari keseluruhan Angkatan

kerja merupakan Generasi Z yang kini mulai mendominasi pasar kerja. Besarnya jumlah tenaga kerja muda baru menjadi peluang dan juga tantangan bagi dunia industri di Jawa Barat, terutama dalam memastikan adanya pengembangan karir (*career development*) yang efektif agar potensi tenaga kerja muda Generasi Z dapat dioptimalkan. Namun dengan fenomena yang tidak sejalan dengan pandangan mengenai Gen Z di Jawa Barat mendominasi pasar kerja dan memiliki peluang untuk mendapatkan pengembangan karir (*career development*) di perusahaannya sehingga pentingnya menjaga karyawan agar mau bertahan dengan pekerjaannya. Pada hasil data yang ditunjukkan, meskipun Jawa Barat memiliki basis tenaga kerja yang besar dan didominasi oleh tenaga kerja muda, namun masih mengalami Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 7,44% pada 2023, data ini lebih tinggi dari rata-rata nasional yaitu 5,32% (BPS, 2024). Salah satu penyebabnya adalah perbedaan antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja muda baru dengan kebutuhan yang ada di industri (Open Data Jabar, 2024). Kondisi ini menjadi salah satu indikasi pentingnya strategi perusahaan untuk melakukan pengembangan karir yang tidak hanya fokus dengan kenaikan jabatan, namun juga berfokus pada peningkatan kompetensi, *soft skill* dan adaptasi.



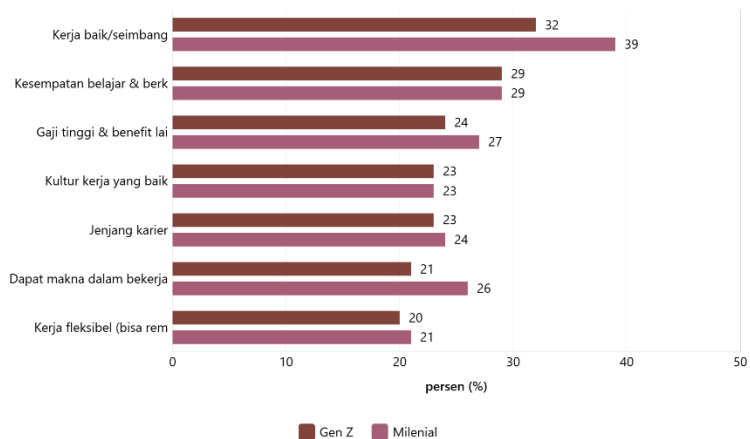
Gambar 1. 3 Alasan *Intention to Stay* di Generasi Z

Sumber: Databooks, 2025

Berdasarkan dengan hasil data dari Statista menggambarkan alasan Generasi Z bertahan dengan pekerjaannya saat ini. Didominasi dengan adanya kesempatan belajar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebesar 37%. Generasi Z banyak yang bertahan dengan pekerjaannya saat ini bukan hanya karena

mendapatkan peran yang menantang dan mudah. Namun Generasi Z ingin mendapatkan hal baru untuk berkembang, belajar dan juga dukungan dari perusahaan. Perusahaan atau organisasi harus memberikan hak dan kewajiban kepada para karyawan untuk bisa memastikan kesejahteraan para tenaga kerja yang ada di organisasi (Hasibuan, 2017). Hak karyawan yang mencakup beberapa aspek seperti hak mendapatkan upah yang adil, hak untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan, hak untuk ikut dalam pengambilan keputusan serta hak mendapatkan lingkungan kerja yang baik.

Di dukung oleh (Budi & Yuliantika, t.t.) dimana semakin tinggi kepuasan kerja oleh karyawan maka nilai dari *intention to stay* semakin meningkat didukung oleh gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan karir yang jelas merupakan faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia, perusahaan dan keinginan karyawan untuk tetap tinggal. Maka dari itu, perusahaan harus bisa meningkatkan niat untuk tinggal agar karyawan yang memiliki potensi, bakat dapat terus bekerja untuk perusahaan dan melihat apa saja hal yang dapat meningkatkan *intention to stay* pada karyawan di perusahaan. Jika hal yang didapat oleh perusahaan malah sebaliknya yaitu keinginan karyawan untuk keluar, maka perusahaan harus mengeluarkan biaya kembali untuk hal-hal, seperti perekrutan karyawan baru dan pelatihan kembali untuk karyawan baru. Maka dari itu, perusahaan maupun organisasi harus memastikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut bisa tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang dan perusahaan juga harus bisa meningkatkan rasa ingin bertahan (retensi) pada diri karyawan agar kinerja dan produktivitas perusahaan tetap terjaga (Suta & Ardana, 2019). *Intention to Stay* sendiri diartikan sebagai niat sadar seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Aboobaker dkk., 2019). Niat ini didukung dengan adanya faktor seperti kepuasan kerja, kesempatan pengembangan karir (*career development*), lingkungan kerja dan keseimbangan kerja (*work life balance*).



Gambar 1. 4 Alasan Generasi Z Betah di Perusahaan

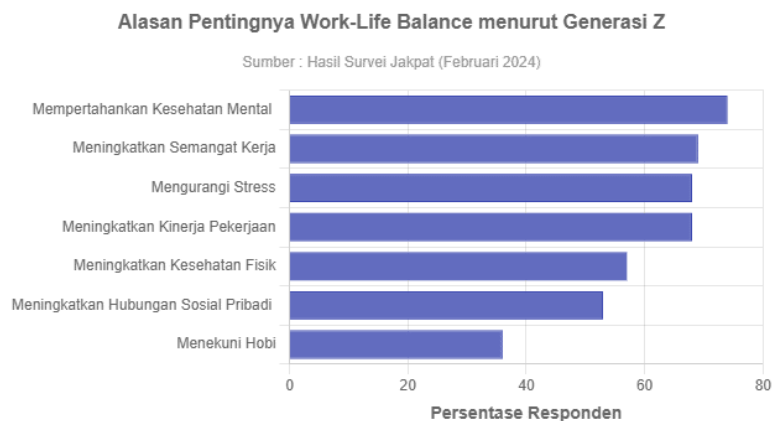
Sumber: Databooks 2023

Berdasarkan hasil dari laporan penelitian yang dilakukan oleh Delloite sebanyak mengungkapkan kondisi dan alasan generasi Z betah di perusahaan yang melibatkan 14.808 responden generasi z. Dari hasil yang didapatkan, diketahui alasan generasi z betah di perusahaan karena adanya pekerjaan yang baik dan seimbang yang menjadikan itu pertimbangan pertama mereka saat mncari dan memutuskan mencari pekerjaan sebesar 32% responden, menandakan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. dilanjutkan dengan perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir (*career development*) para karyawannya, dimana generasi z ini mengutmakan adanya kesempatan belajar dan juga mengembangkan karir pekerjaan mereka di perusahaan dengan nilai sebesar 29% responden, didukung dengan indikator pengembangan karir yaitu karir yang jelas.

Menurut (Busro, 2018) pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan dalam merencanakan jalur karir yang akan ditempuh oleh setiap individu sumber daya manusia, dimulai dari tingkat karir yang tinggi hingga tingkat karir yang rendah. Pengembangan karir (*career development*) biasanya diterapkan oleh perusahaan dan oraganisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada di dalamnya memiliki kemampuan dan pengalaman sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan dan organisasi tersebut. Pengembangan karir ini juga bisa mencakup berbagai macam hal, seperti pendidikan, pelatihan dan

peningkatan kemampuan. Perencanaan karir merupakan proses yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang mencakup serangkaian langkah yang dapat membantu individu dalam merumuskan tujuan karir mereka dan juga merencanakan langkah-langkah untuk mencapai jenjang karir tersebut.

Generasi Z juga sering kala meminta perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan *upskilling* dan *reskilling* sebagai bentuk dari pengembangan karir (*career development*) (Lestari & Margaretha, 2021). Disamping itu, generasi Z juga cenderung memiliki respon yang baik terhadap budaya kerja yang kolaboratif, *feedback* yang mudah dan kebijakan perusahaan yang ramah (Jahja & Artha, 2023) Dengan demikian, organisasi perlu memperkuat kemampuan mereka dalam menyesuaikan pengelolaan sumber daya manusia agar selaras dengan kebutuhan di era digital (Firmansyah & Wahyuningtyas, 2025).



Gambar 1. 5 Alasan *Work Life Balance* di Generasi Z

Sumber: GoodStats (2024)

Generasi Z lebih cenderung mengutamakan *work-life balance* jika dibandingkan dengan kompensasi finansial semata. Bagi Generai Z keseimbangan kerja tidak hanya diartikan sebagai pembagian waktu yang seimbang, tetapi mecakup dengan adanya fleksibilitas kerja, kesempatan untuk beristirahat, kebebasan berpendapat dan berekspresi didalam amupun luar pekerjaan. Ketidakseimbangan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan niat bertahan

karyawan di tempat kerja. Berdasarkan hasil dari gambar 1.3 data *GoodStats* terlihat bahwa Generasi Z memiliki alasan dan ekspektasi tinggi mengapa *work life balance* itu penting di dalam perusahaan. Sebesar 74% berpendapat bahwa keseimbangan bekerja itu dapat mempertahankan kesehatan mental, dan menjaga semangat kerja sebesar 69%. Selain itu, sebesar 68% Generasi Z berpendapat dengan adanya keseimbangan kerja di perusahaan dapat mengurangi stress. Diikuti dengan alasan lainnya yang menjadi alasan keseimbangan kerja menjadi penting, yaitu untuk menjaga kesehatan fisik (57%), memperkuat hubungan sosial pribadi (53%) dan menekuni hobi (36%). Dengan adanya alasan mengapa pentingnya keseimbangan kerja itu untuk mengurangi adanya tingkatan *turnover* dan menurunnya keinginan untuk bertahan. Pekerjaan yang baik serta keseimbangan waktu antara waktu bekerja dan waktu pribadi menjadi alasan utama para karyawan bisa menjaga serta mempertahankan kesehatannya. Serta melakukan kontribusi perusahaan maupun organisasi tersebut untuk tercapainya *level* dari *work-life balance* (Winarno dkk., 2021). Karena pada dasarnya *work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara tanggung jawab *professional* dan kehidupan pribadi (Yulianti & Sary, 2025). *Work-life balance* memiliki peranan penting dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang baik (Sudiana & Amin, 2024).

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan juga fenomena yang terjadi, penulis akan melakukan penelitian ini dengan tujuannya yaitu untuk melakukan pencarian lebih lanjut terkait hal ini. **“PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP INTENTION TO STAY PADA GENERASI Z (STUDI KASUS PADA GENERASI Z DI JAWA BARAT)”**. Harapan dari dilakukannya penelitian ini adalah dapat memberikan peran yang bermanfaat bagi para pihak yang terlibat dalam menganalisis dan mengurangi peningkatan nilai *turnover* yang terjadi di lingkungan perusahaan dan lingkup organisasi secara menyeluruh.

1.3 Perumusan Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, peran dari Generasi Z dalam ruang lingkup dunia kerja semakin meningkat. Generasi Z, yang terdiri dari individu yang

lahir pada tahun 1997-2012, memiliki banyak karakteristik dan harapan yang berbeda dengan generasi sebelum generasinya. Fenomena yang saat ini terjadi di dunia kerja yaitu bersangkutan dengan bagaimana Generasi Z mencoba untuk berkontribusi dan juga bertahan di perusahaan mereka saat ini. Generasi Z juga banyak melakukan pertimbangan terkait dengan perusahaan yang diinginkannya. Generasi Z juga memikirkan dan memperhatikan hal yang ia inginkan disaat bekerja sebagai seroang karyawan di perusahaan, yaitu *career development* dan *work-life balance*. Maka dari itu, diperlukan adanya kajian terkait beberapa hal yan sudah disebutkan dengan mengidentifikasi dua hal tersebut, yaitu persepsi dari *career development* dan *work-life balance* dalam mempengaruhi *intention to stay* di dalam pekerjaan Generasi Z. Melihat dari latar yang sudah dijelaskan di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana *Career development* pada Generasi Z di Jawa Barat?
2. Bagaimana *Work-life balance* pada Generasi Z di Jawa Barat?
3. Bagaimana *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat?
4. Apakah *Career development* berpengaruh terhadap *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat?
5. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana *Career development* pada Generasi Z di Jawa Barat
2. Untuk mengetahui bagaimana *Work-life balance* pada Generasi Z di Jawa Barat
3. Untuk mengetahui bagaimana *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *Career development* terhadap *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat

5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *Work-life balance* terhadap *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan pada penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat membantu penulis dalam menerapkan metode atau ilmu yang telah diperoleh terhadap permasalahan yang ada. Serta mendapatkan wawasan baru mengenai “Pengaruh *Career development* dan *Work-life balance* terhadap *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat”

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat membantu sebagai bentuk dari penilaian dan sebagai bahan pertimbangan oleh masyarakat dalam perhatian terhadap “Pengaruh *Career development* dan *Work-life balance* terhadap *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat”

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam sistematika penulisan tugas akhir ini berisi penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I hingga Bab V dalam laporan penelitian. Berikut sistematika penulisan tugas akhir:

- a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai penjelasan secara umum, ringkas, jelas dan padat untuk menggambarkan isi dari penelitian. Seperti latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika tugas akhir.

- b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai teori dari umum hingga ke khusus, yang disertai dengan adanya penelitian terdahulu, dilanjutkan dengan kerangka

pemikiran penelitian dan diakhiri dengan adanya hipotesis jika diperlukan dalam penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penegasan mengenai pendekatan, metode dan Teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan dan menganalisis hasil temuan yang dapat membantu untuk menjawab masalah penelitian. Bab ini juga meliputi uraian mengenai: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang akan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sebuah sub judul tersendiri.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang menjadi jawaban dari pertanyaan penelitian dan saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.