

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sensus Penduduk 2020 mencatat jumlah penduduk Kota Samarinda sebanyak 827.994 jiwa pada September 2020. Ini adalah peningkatan terus-menerus dari sensus penduduk sebelumnya, dengan peningkatan sekitar 100.490 jiwa dari tahun 2010 hingga 2020, dengan laju pertumbuhan 1,26%. Hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa mayoritas penduduk Kota Samarinda berusia muda. Ini sejalan dengan angka ketergantungan di bawah lima puluh, di mana lebih dari seratus orang usia produktif (15-64 tahun) dan lima puluh orang usia tidak produktif (dari 15 tahun hingga 65 tahun).



Gambar 1.1. Hasil Sensus Penduduk Badan Pusat Statistik

Sumber : <https://samarindakota.bps.go.id/> (2020)

Ketika jumlah penduduk usia produktif sangat tinggi, struktur demografi dapat menjadi salah satu modal pembangunan. Hasil sensus 2020 menunjukkan bahwa generasi Z dan milenial adalah mayoritas penduduk Samarinda. Dari 827.994 penduduk, generasi Z berjumlah 28,75% dan generasi milenial 26,93%, dengan total 221.851 orang untuk generasi Z dan 236.867 orang untuk generasi Z. Mereka adalah generasi yang produktif, yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi Samarinda. Manusia harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi karena evolusi waktu, tatanan sosial, ekonomi, teknologi, dan budaya.

Perkembangan umat manusia dari generasi ke generasi dengan modernisasi mengarah pada munculnya kepribadian yang berbeda dari generasi ke generasi. Setiap perubahan besar membawa serta karakteristik yang mempengaruhi keadaan generasi mendatang. Perubahan besar pada setiap generasi membawa sifat-sifat yang mempengaruhi kondisi masa depan. Perubahan baik dan buruk ditentukan oleh pengalaman generasi muda yang lahir pada zaman yang di alami. Salah satu generasi yang banyak dibicarakan saat ini adalah generasi Z dan milenial yang dianggap sangat berpengaruh bagi negara manapun, terutama di bidang pendidikan, arah politik ke depan dan ekonomi kreatif (Hardika *et al.*, 2019).

Gen Z dan milenial akan berdampak dan membentuk cara kerja perusahaan. Kehadiran Gen Z dan generasi milenial di dunia kerja memberikan warna tersendiri. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus dilakukan kepada generasi Z dan milenial, untuk mempertahankan karyawan generasi Z dan milenial yang berkinerja tinggi agar tidak ingin berpindah ke perusahaan lain (*Turn-over Intention*). Keinginan

untuk berganti pekerjaan karena alasan tertentu dikenal sebagai *turnover intention* (Wirawan, 2015:212). Kondisi kerja yang tidak stabil, produktivitas karyawan yang berkurang, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan biaya tenaga kerja yang lebih tinggi adalah semua efek negatif dari niat *turnover* (Nafiudin & Umdiana, 2017).

Indikasi niat untuk *Turnover Intention* gen Z dan milenial di atas dapat dilihat di banyak perusahaan, termasuk di kota Samarinda. Perusahaan yang berbasis di Samarinda juga memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Gen Z dan milenial beberapa perusahaan swasta di kota Samarinda, karyawan masih rela pindah perusahaan dengan berbagai alasan, terutama kondisi kerja, beban kerja berat yang tidak terduga, dll. Pada tempat kerja, jalur karir pendek, sulit untuk mempromosikan karyawan sementara karyawan yang lebih tua masih ada, dan gaji tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus ditanggung, terutama saat mengganti barang yang hilang. Namun ada pula karyawan Gen Z dan milenial yang enggan melakukan *Turnover Intention* karena merasa nyaman dengan perusahaan tersebut, meski memiliki fasilitas yang seadanya.

Jika seorang karyawan merasa tidak mampu menjaga keharmonisan antara kebutuhan perusahaan, terutama masalah kehidupan pribadi dengan pekerjaan, tidak seimbang, mereka mempertimbangkan pentingnya keseimbangan hidup dengan bekerja, maka timbul lah niat mencari pekerjaan lain atau berhenti dan bergabung dengan perusahaan lain. Yang bisa menyesuaikan untuk mengambil keputusan keseimbangan hidup dengan bekerja dan menganggap pentingnya keseimbangan hidup karyawan. Jika perusahaan tidak mampu membedakan antara kehidupan pribadi dan

pekerjaan mereka, pekerja mungkin harus mencari pekerjaan lain atau keluar dari perusahaan yang tidak menganggap pentingnya keseimbangan kehidupan pribadi. (Prayogi *et al.*, 2019).

Jadi organisasi harus memperhatikan dengan jelas, apakah karyawan sering meninggalkan kepentingan mereka karena sibuk bekerja atau mungkin pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi sehingga karyawan kehilangan kepentingan aktivitas pribadi. Karyawan pulang bekerja terlalu lelah untuk melakukan apa yang mereka inginkan karena pekerjaannya terlalu berat atau berlebihan dan pekerjaan tersebut mengganggu kehidupan pribadi mereka (Syara & Syah, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi indikasi bahwa seseorang membuat keputusan untuk berhenti bekerja. Stres kerja dapat terjadi ketika keseimbangan kehidupan kerja karyawan tidak tercapai (Nafiudin, 2015). Stres mampu mengubah perilaku seseorang. Ketika seseorang dalam keadaan stres, mereka kurang memperhatikan situasi sosial mereka dan mungkin kurang peka terhadap orang lain. Akibatnya, hubungan *interpersonal* antar karyawan terganggu. Jika keharmonisan hidup berdampingan terganggu, karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga membuat mereka ingin keluar dari perusahaan (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Ketika karyawan percaya diri dan setia kepada pemimpin mereka, stres terkait pekerjaan mereka berkurang dan mereka cenderung merasa tidak perlu meninggalkan perusahaan (Napitupulu *et al.*, 2021). Stres di tempat kerja memberi tekanan pada pekerjaan. Tekanan kerja karyawan tidak lepas dari tuntutan pekerjaan; stres kerja

dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri maupun lingkungan kerja mereka. Beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan mempengaruhi kesehatan pribadi karyawan. Banyak pekerja yang terpaksa lembur yang tidak mengenal waktu istirahat, dan menyita jam istirahat mereka (Nugraha & Purba, 2017). Untuk mengurangi stres kerja dan intensi *turnover*, manajer dan pemimpin harus berbagi pekerjaan, mendekati atasan dan bawahan, dan terlibat dalam percakapan bersama/pribadi untuk meningkatkan motivasi kerja. Direkomendasikan untuk mempromosikan dan memperbaiki masalah tekanan kerja. Apakah karyawan mengalami perasaan tertekan, frustrasi atau marah di tempat kerja, atau apakah karyawan tenang dan tidak mengalami kesulitan besar di tempat kerja (Ludiya, 2016).

Elemen work-life balance dan turnover intention, antara lain, berkorelasi, menurut sejumlah penelitian sebelumnya (Nafiudin, 2015; Prayogi et al., 2019; Gadzali, 2020; Lestari & Margaretha, 2020; Azmi et al., 2021; Syara & Syah, 2022; Agustina et al., 2022). Temuan penelitian lain tidak mendukung hubungan antara karakteristik yang mempengaruhi work-life balance dan niat untuk meninggalkan pemberi kerja (Nafiudin & Umdiana, 2017; Nurdin & Rohaeni, 2020; Lebang & Ardiyanti, 2021).

Namun, terdapat pula perbandingan pengaruh antara variabel stres kerja dan intensi turnover (Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Priyowidodo et al., 2019; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Napitupulu et al., 2021; Ramlah et al., 2021; Novitasari et al., 2022; Jamil et al., 2022). Temuan penelitian lain (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015; Ramlawati et al., 2021) tidak menunjukkan adanya hubungan antara variabel stres kerja dan *turnover intention*.

Namun ada pula perbandingan adanya pengaruh yang mempengaruhi antara variabel stres kerja dan *turn-over intention* (Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Priyowidodo *et al.*, 2019; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Napitupulu *et al.*, 2021; Ramlah *et al.*, 2021; Novitasari *et al.*, 2022; Jamil *et al.*, 2022). Hasil penelitian lainnya tidak mendukung adanya hubungan antara faktor stres kerja dan niat *turnover intention* (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015; Ramlawati *et al.*, 2021). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian tersebut mengevaluasi pengaruh yang terkait antara *work-life balance* dengan *turn-over intention* dan pengaruh yang berkaitan antara stres kerja dengan *turn-over intention* hasilnya masih tidak konsisten, jadi penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* dan *worklife balance* dengan *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengangkat judul: **”PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP TURN-OVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dilampirkan sebelumnya maka pembahasan dalam penelitian ini ditekankan pada:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turn-over intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di kota Samarinda ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turn-over intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di kota Samarinda ?

C. Pembatasan Masalah

Fokus penelitian ini adalah karyawan swasta generasi Z dan milenial di kota Samarinda berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya. Hanya dampak *work-life balance* dan stres di tempat kerja terhadap intensi *turnover* yang menjadi subjek penelitian ini.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian yang di lakukan ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turn-over intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di kota Samarida.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turn-over intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di kota Samarida.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berikut dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Menjadikan referensi sebagai tolak ukur untuk monitoring secara cermat berdasarkan nilai-nilai dari penelitian, sehingga proses *human resources* dapat terkontrol dengan baik dan *turn-over intention* dapat terkendalikan.
2. Untuk meningkatkan standar pembelajaran, sumber data dan bahan referensi ini dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi bahan baru.