

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

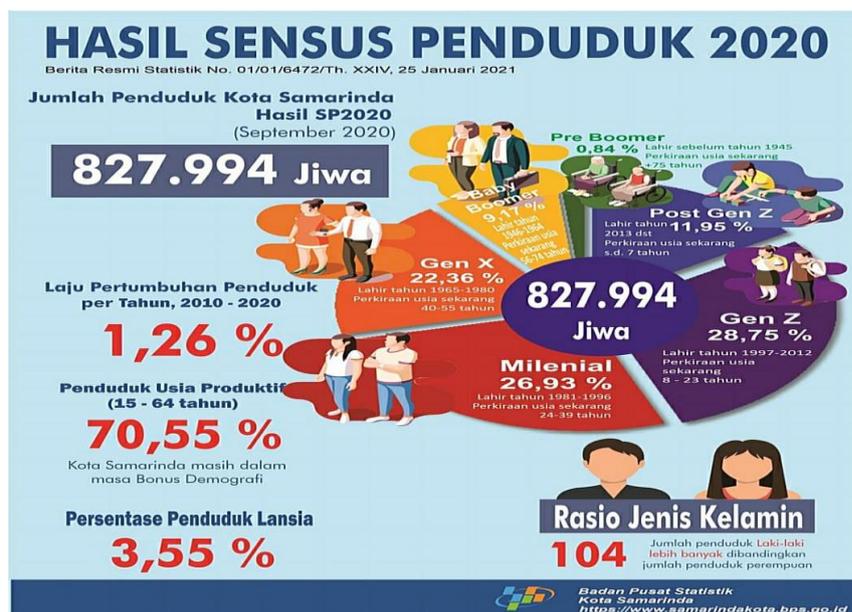
#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi sekarang ini, terdapat jumlah penduduk yang terus bertambah mengakibatkan persaingan bisnis semakin ketat. Untuk tetap bersaing, perusahaan perlu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan generasi dari satu generasi ke generasi berikutnya, yang disertai dengan kemajuan teknologi dan modernisasi, menghasilkan karakteristik yang berbeda di antara generasi-generasi tersebut. Kedua generasi, yaitu Generasi Milenial dan Generasi Z, menjadi sorotan utama yang paling banyak dibahas saat ini. Kehadiran keduanya memiliki dampak yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang pendidikan, arah politik yang akan datang, dan perkembangan industri kreatif dalam dunia bisnis. Generasi Milenial dan Generasi Z memainkan peran penting dalam membentuk perkembangan dan transformasi dalam masyarakat saat ini, serta memiliki potensi untuk membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai sektor kehidupan. Dalam konteks pendidikan, kedua generasi ini mempengaruhi cara pembelajaran, preferensi terhadap teknologi dalam proses pembelajaran, dan tuntutan akan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Di sisi politik, generasi ini memperjuangkan isu-isu yang dianggap penting, mempengaruhi pemilihan umum, dan juga memberikan suara mereka untuk dapat menciptakan perubahan yang mereka inginkan. Selain itu, Generasi Milenial dan Generasi Z juga berperan penting dalam industri kreatif bisnis, dengan preferensi konsumen yang berbeda, keterampilan digital yang kuat, dan daya beli yang signifikan. Peran mereka dalam menggali potensi ekonomi kreatif, inovasi

teknologi, dan transformasi digital menjadi kunci dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan dalam sektor bisnis. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang karakteristik dan kontribusi kedua generasi ini menjadi penting dalam menghadapi tantangan dan peluang yang akan datang (Hardika *et al.*, 2019). Generasi Z yaitu kelahiran pada tahun 1997 hingga 2012, merupakan generasi pertama yang terpapar secara intensif dengan teknologi digital sejak usia dini. Mereka memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap penggunaan telepon seluler dan mudahnya akses internet. Sebagai hasilnya, internet telah menjadi sumber utama bagi generasi Z dalam mencari informasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam mencari pekerjaan atau karier yang diinginkan (Firamadhina & Krisnani, 2021).

Generasi Milenial, juga dikenal Gen Y, adalah individu yang tumbuh seiring dengan kemajuan teknologi. Mereka lahir antara tahun 1981 hingga 1996, sehingga saat ini berusia sekitar 27 hingga 42 tahun. Generasi Milenial dapat diidentifikasi sebagai generasi muda saat ini yang telah membawa perubahan dan paradigma baru dengan nilai-nilai yang berbeda. Mereka memiliki pemikiran yang sangat baik dalam menghasilkan ide-ide baru sehingga dapat membantu perusahaan untuk dapat berkembang dan bersaing di era yang terus berubah ini. Dengan pemahaman mendalam tentang teknologi dan tren yang sedang berkembang, generasi ini memiliki potensi besar dalam membantu perusahaan beradaptasi dengan cepat, menghadapi tantangan baru, dan mengambil peluang yang muncul. Oleh karena itu, melibatkan generasi Milenial dalam proses pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk kreativitas dan inovasi, serta memberikan kesempatan untuk

pengembangan karier (Hidayatullah *et al.*, 2018). Generasi ini memiliki pemahaman bahwa membangun karir yang sukses dan hubungan yang berkualitas membutuhkan waktu dan komitmen yang tidak dapat dicapai dengan instan (Indriyana, 2017). Karyawan generasi milenial menunjukkan kemampuan berpikir kreatif dan inovatif yang mampu menghasilkan gagasan-gagasan baru yang berpotensi berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan (Guswara *et al.*, 2022).



**Gambar 1. 1 Hasil Sensus Penduduk Badan Pusat Statistik**

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

Berdasarkan data Sensus Penduduk 2020, mayoritas penduduk di Kota Samarinda didominasi oleh generasi Z dan generasi Milenial. Generasi Z mencakup 28,75 persen dari total populasi (827.994 jiwa), sedangkan generasi Milenial mencakup 26,93 persen dari total populasi Kota Samarinda. Kedua generasi tersebut termasuk dalam usia produktif yang dapat menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kota Samarinda. Perubahan dalam berbagai aspek kehidupan seperti

sosial, ekonomi, teknologi, dan budaya, yang terjadi seiring berkembangnya zaman, menuntut kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan tersebut.

Beberapa perusahaan swasta, termasuk di Kota Samarinda, menghadapi tantangan serius akibat tingginya tingkat *turnover intention* yang dialami oleh generasi Z dan Milenial. Perilaku karyawan dari Generasi Y dan Generasi Z yang ingin berpindah ke perusahaan lain dapat mengganggu kinerja perusahaan. Situasi ini menuntut perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara mengembangkan strategi yang efektif untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan generasi ini agar tetap setia pada perusahaan mereka (Nafiudin & Umdiana, 2017). Perilaku *turnover* tidak semata-mata timbul begitu saja, melainkan ada faktor yang mempengaruhi seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja. *Turnover* didefinisikan sebagai penghentian karyawan dari bekerja secara sukarela (Ramlawati *et al.*, 2021). Keinginan untuk pindah kerja yang tinggi memiliki konsekuensi merugikan bagi perusahaan dalam beberapa aspek, termasuk menghasilkan ketidakstabilan dalam struktur karyawan, menurunkan efisiensi kerja karyawan, meningkatkan pengeluaran untuk merekrut dan melatih ulang, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung (Putri & Rumangkit, 2017).

Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian pada motivasi karyawan, karena secara prinsip seseorang cenderung melakukan tindakan karena ada dorongan atau pendorong, baik dari dalam dirinya maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya (Masfufah, 2017). Dengan memberikan dorongan motivasi yang sesuai, kinerja para pegawai dapat ditingkatkan sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud (Putrianti *et al.*, 2014). Motivasi adalah elemen

yang mendorong individu untuk bekerja dengan antusiasme, efisiensi, dan sepenuh hati, dalam upaya mereka untuk mencapai kepuasan secara keseluruhan (Putri & Rumangkit, 2017). Jika semangat kerja mengalami penurunan, akibatnya akan terlihat pada kinerja perusahaan yang tidak efisien. Ini bisa mendorong karyawan untuk menciptakan hasil kerja yang lebih unggul dan dalam volume yang lebih besar dalam waktu yang singkat. Keadaan ini berpotensi menciptakan tekanan yang lebih besar bagi karyawan dan mengakibatkan tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja.

Ketika seseorang dalam keadaan stres, mereka mungkin kurang memperhatikan situasi sosial mereka dan kurang peka terhadap orang lain (Napitupulu *et al.*, 2021). Stres biasanya muncul ketika seseorang menghadapi situasi yang tak terduga dari lingkungannya, sehingga memicu timbulnya reaksi tertentu (Muttaqiyathun & Rosita, 2020). Salah satu indikasi stres kerja adalah adanya tugas yang terlalu berat yang diberikan oleh pimpinan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lembur dan mengorbankan waktu istirahat mereka (Nugraha & Purba, 2018). Salah satu jenis stres kerja yang paling berbahaya adalah *psychological job stress* yang dapat berdampak negatif pada karyawan, baik secara fisik maupun terutama secara psikologis. Hal ini dapat menghambat kemampuan karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka dalam pekerjaan (Ludiya, 2018). Pemimpin harus fokus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan pengakuan atas prestasi, serta memfasilitasi perkembangan keterampilan karyawan guna mendorong kemajuan dan pertumbuhan.

Temuan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zamzami *et al.*, 2022; Susanti & Herminingsih, 2022; Rinaldy & Parwoto, 2014; Putrianti. *et al.*, 2014; Arief *et al.*, 2022; Apthioman & Pramono, 2020; Ananto *et al.*, 2016). telah membuktikan bahwa motivasi kerja dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang signifikan. Namun, pada hasil penelitian lain terdapat perbedaan, yang dilakukan oleh (Putri & Rumangkit, 2017; Masfufah, 2017) menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi kerja dengan *turnover intention* tidak signifikan.

Beberapa temuan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ludiya, 2018; 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) juga telah membuktikan bahwa stres kerja dengan *turnover intention* memiliki dampak yang signifikan. Namun, pada beberapa hasil penelitian lainnya oleh (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015; Ramlawati *et al.*, 2020) menunjukkan hasil bahwa stres kerja dengan *turnover intention* tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian diatas yang sudah diuraikan, terdapat beberapa perbedaan kesimpulan mengenai pengaruh antara motivasi kerja, stres kerja, dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan parsial antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini mengangkat judul: **”PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER 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 motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan swasta generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan swasta generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda?

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka fokus dalam penelitian ini adalah hanya pada karyawan swasta generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda terkait pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan swasta generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan swasta generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber informasi terutama sebagai tolak ukur untuk monitoring secara cermat berdasarkan nilai-nilai dari penelitian. Selain itu, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

*turnover intention*, motivasi kerja, dan stres kerja pada karyawan generasi Z dan Milenial. Hal ini akan membantu pengembangan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan seimbang sehingga *turnover intention* dapat terkendalikan.

## 2. Penelitian Selanjutnya

Melalui penelitian ini, diharapkan bahwa hasilnya akan memiliki manfaat yang luas sebagai sumber referensi yang berguna, sumber informasi yang berperan penting, serta sebagai bahan acuan yang berharga bagi penelitian-penelitian mendatang. Informasi yang dihasilkan diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan pemahaman lebih lanjut dalam berbagai bidang dan berkontribusi pada peningkatan kualitas proses pembelajaran yang lebih komprehensif.