

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok pekerja, manajemen serta juga menyangkut desain pekerja, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Sinambela, 2016). Manajemen yang baik harus memiliki tujuan utama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelola anggota organisasi perusahaan. Hal bermaksud agar pelaku organisasi tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan disebut *turnover intention*. *Turnover intention* dapat terjadi pada semua jenis perusahaan. Menurut Robbins dan Couter (2014) dalam Sismawati & Lataruva, (2020), *turnover intention* dapat menjadi masalah karena akan menambah biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan sekaligus dapat mengganggu sistem kerja di perusahaan.

Menurut Ekhsan (2019) dalam Muplihah & Kusmayadi (2021) menyatakan *turnover intention* merujuk pada realitas yang saat ini dihadapi oleh perusahaan, yaitu menggambarkan bagaimana tingkat keinginan keluar karyawan dari organisasi pada periode tertentu. *Turnover intention* ini dipicu oleh bagaimana individu melihat kelangsungan hubungan dirinya dengan

perusahaan yang tidak menjamin secara pasti keinginannya sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapannya terhadap pandangan karyawan terhadap bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan para karyawan bersangkutan. Hal ini berkorelasi dengan permasalahan yang dihadapi tenaga kerja di saat pandemi Covid-19. Tuntutan dan beban kerja yang tidak sesuai dengan hasil yang didapat karyawan menyebabkan stres dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Halim & Antolis (2021) , faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan karyawan, stres kerja dan *work life balance*. *Work Life Balance* adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Wicaksana et al. (2020) mengatakan *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga dan *volunteerism*. Stres dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya (Moh Muslim, 2020). Sedangkan kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention*. Sehingga apabila terdapat kepuasan kerja yang tinggi pada

karyawan, maka diharapkan bahwa *turnover* dan absensi akan berada pada tingkat yang paling rendah.

Work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja adalah tiga dari beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* bagi pekerja, terutama generasi milenial atau generasi Y. Krisbiyanto (2013) dalam Nurhasan (2017) mengungkapkan generasi Y akan merasa puas saat bekerja ketika terdapat fleksibilitas meliputi waktu dan tempat kerja, artinya terdapat keleluasaan dalam bekerja dimanapun dan kapanpun, adanya kompensasi, *benefit* serta penggunaan sosial media. Sehingga menurut Nurhasan (2017) ketika hal tersebut belum dimiliki perusahaan, maka perusahaan harus mengubah cara pendekatan kepada generasi Y dan bukan melakukan perubahan visi, misi dan nilai-nilai suatu perusahaan yang bersangkutan. Pendekatan-pendekatan tersebut diantaranya: komunikasi yang baik, fleksibilitas kerja, dan berbagai pembelajaran yang bersifat *online* atau digital.

Jenis Generasi	Lahir
GI Generation	1901-1924
Silent Generation	1925-1946
Baby Boom Generation	1946-1964
Generation X	1965-1979
Millennial Generation	1980-1999
Generation Z	2000-

Sumber : The Millennial Generation Research Review, ICF

Sumber : Statistik Gender Tematik, 2018

Gambar 1.1 Jenis generasi berdasarkan tahun lahir

Gambar 1.1 di atas menjelaskan generasi milenial atau sering disebut generasi Y adalah sekelompok orang yang lahir setelah generasi X. Penelitian di atas merupakan penelitian yang dilakukan di luar negeri. Sedangkan menurut Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi (2017) dalam Budiati et al. (2018) dalam bukunya *Millennial Nusantara* menyebutkan bahwa Generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 2000. Sementara para peneliti sosial dalam negeri lainnya menggunakan tahun lahir mulai 1980-an sampai dengan tahun 2000-an untuk menentukan generasi milenial (Sindonews.com, 2015).

BPS (2021) menyebutkan proporsi Generasi Z sebanyak 27,94 persen dari total populasi dan Generasi Milenial sebanyak 25,87 persen. Menurut data BPS (2020) jumlah pekerja di Yogyakarta dengan usia 20 sampai 40 tahun berjumlah 894,434 ribu orang. Penduduk bekerja sebanyak kurang lebih 2,13 juta orang, kemudian sisanya di isi oleh generasi Z, X dan *baby boomers*. Sehingga dapat disimpulkan jika generasi Y atau generasi pekerja milenial memiliki proporsi terbanyak di Yogyakarta.

Generasi milenial adalah generasi yang menyukai tantangan, kreatif, analitis, kolaboratif, fleksibel serta menyukai pengembangan profesional (Deloitte, 2019). Gilbert (2011) mengatakan bahwa millennial juga menyukai tantangan dan keseimbangan kerja atau yang disebut *work life balance* ketika bekerja. Hasil Survei Delloitte Consulting LLP (LLP, 2009) dalam Chrisdiana & Rahardjo (2019) menunjukkan bahwa 48,9 % karyawan millennial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar setelah enam bulan hingga

dua tahun bekerja. Generasi milenial juga identik dengan angka *turnover* pegawai yang tinggi, rata-rata *turnover* industri adalah di atas 10% saat ini. Angka tersebut juga termasuk pada perusahaan *start up* yang kebanyakan adalah generasi milenial. Alasan tersebut diperkuat karena generasi milenial adalah generasi yang menyukai kebebasan, serba cepat, instan dan menguasai digital (Deloitte, 2019).

Terdapat perbedaan yang terjadi dari penelitian terdahulu tentang *turnover intention* dengan variabel stres kerja, *work life balance* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Chrisdiana & Rahardjo (2019) menyatakan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Milenial di DKI Jakarta. Hasil penelitian Sismawati & Lataruva, (2020) menyatakan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang. Sedangkan hasil penelitian Prayogi et al. (2019) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di enam Bank Syariah di Kota Medan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Prayogi et al. (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di enam Bank Syariah di Kota Medan. Sedangkan hasil penelitian Pratiwi (2020), menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada Garuda Plaza Hotel Medan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Prayogi et al. (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

di enam Bank Syariah di Kota Medan. Sedangkan hasil penelitian Hidayati & Rizalti (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Astrindo Citraseni Satria Duri Riau.

Berangkat dari beberapa pendapat dan latar belakang yang telah disebutkan, peneliti bermaksud untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "**Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?

C. Batasan Masalah

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen serta *turnover intention* sebagai variabel dependen.
2. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan *start up* dan konvensional, dengan usia 20-40 tahun serta sudah bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta.
3. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-life balance* terhadap *turnover intention*.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan bahan dalam penyusunan skripsi yang merupakan syarat kelulusan untuk mencapai gelar sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yogyakarta.

- b. Bagi STIM YKPN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menambah referensi untuk acuan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Perusahaan terkait

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan tentang faktor penyebab *turnover intention*.

- d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi serta menambah wawasan terkait penyebab *turnover intention* di dalam perusahaan.