

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Generasi Y atau biasa disebut dengan generasi milenial dimana generasi ini yang lahir pada tahun 1981 sampai 1996, generasi yang saat ini sedang menjadi topik hangat dan terus-menerus diperbincangkan, nampaknya memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi pendahulunya. Milenial cenderung lebih optimis dan *high achievers*, generasi milenial tumbuh di era informasi digital dimana generasi ini merupakan generasi pertama yang mendapatkan manfaat dari kemampuan memperoleh segala jenis informasi tanpa harus meminta kepada orang lain. Generasi ini menyukai tantangan dan mencari banyak makna di tempat kerja, menyukai pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, cita-cita yang menyelaraskan pekerjaan dengan pribadinya. Hal ini membuat generasi milenial sangat sulit mendapatkan pekerjaan yang benar-benar cocok, namun di sisi lain menjadi penyebab utama mengapa generasi ini mudah bosan dan bahkan menjadi kurang dalam bekerja. Dengan demikian menyangkut dari kebiasaan generasi milenial yang sering kali menyukai tantangan dan mudah bosan dalam melakukan pekerjaannya membuat generasi ini kerap berkeinginan meninggalkan pekerjaannya. (<https://grobogankab.bps.go.id/id/news/2024/10/23/304/various-generations-at-bps-grobogan.html.>)

*Turnover intention* mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sementara *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan, seringkali karena alasan pribadi (Asih, 2021). *Turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan menambahnya beban kerja pada karyawan lainnya, tingginya *turnover intention* pada industri *food & beverage* disebabkan oleh banyaknya permasalahan antara karyawan dan manajemen, seringnya jam lembur serta tekanan dan kendala waktu dalam bekerja menjadi alasan tersendiri membuat karyawan merasa terbebani dan tidak nyaman, sehingga banyak karyawan yang memilih *resign* (Pranandika et al., 2020). Industri *food & beverage (F&B)* meliputi perusahaan-perusahaan yang melakukan proses pengolahan bahan makanan, pengemasan, distribusi, serta penyajian produk kepada konsumen seperti *restaurant* ataupun *cafe* dilansir dari (<https://www.linovhr.com/food-and-beverage-adalah/>). Menurut Agus et al., (2022) *turnover intention* pada *coffee shop* Sleman dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tinggi atau rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi *turnover intention* terhadap karyawan *coffee shop* Sleman. Dengan demikian dalam suatu industri *food & beverage* hal ini merupakan hal yang sulit untuk dihindari, tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengganggu aktivitas perusahaan dan merugikan perusahaan karena terganggunya aktivitas operasional perusahaan dan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut karyawan baru.

Menurut Gunawan et al., (2019) *work-life balance* merupakan upaya untuk menjaga agar pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan beriringan tanpa mengutamakan yang satu dan mengorbankan yang lain. Di sisi lain dalam industri *food & beverage (F&B)* yang memiliki sifat menuntut dalam berbagai hal termasuk

tuntutan dalam jam kerja yang *overtime*, membuat karyawan merasa kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Dampak yang timbul dapat berupa stress, kelelahan dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Purwatiningsih & Sawitri, 2021). Pernyataan tersebut dapat diperkuat oleh penelitian yang di lakukan oleh Ainun (2022) serta Sandi & Erlin (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setiono (2024) hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, diiringi dengan lingkungan kerja yang kondusif serta manfaat tambahan yang diterima dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya dan lingkungan kerja yang kondusif serta tunjangan yang diterima dari perusahaan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan kondisi kerja di perusahaan akan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan (Selvy et al., 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh Dwiswara & Utama (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan hasil penelitian Sumiyarsih et al., (2024) dan Ramadhan & Nawawi (2021) kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Tetapi hasil penelitian dari Parengkuan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Sundari & Meria (2022) *burnout* merupakan istilah yang mencerminkan seseorang yang sedang mengalami stress berat karena suatu pekerjaan yang terlalu berat, hal ini akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan akan mempengaruhi kesehatan fisik dan mentalnya. Seringkali karyawan yang mengalami *burnout* mereka merasa tidak mendapat pencapaian selama bekerja, yang kemudian muncul rasa lelah yang dapat berujung terjadinya *burnout*, sehingga karyawan memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan melakukan *turnover intention*. Menurut hasil penelitian Ambarwati et al., (2024) dan (Ainun, 2022) *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Ratnasari, 2021) *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Berlandaskan dari uraian dan penjelasan di atas serta fenomena yang ada mengenai *turnover intention* bahwa masih terdapat kesenjangan atau masih terdapat hasil yang berlawanan terhadap penelitian terdahulu mengenai pengaruh dari *turnover intention*, dengan demikian peneliti mengambil keputusan untuk melakukan penelitian dan observasi tentang “Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Burnout*, terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial di Industri *Food & Beverage* Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *F&B* Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *F&B* Yogyakarta?

3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *F&B* Yogyakarta?

### **C. Batasan Masalah**

1. Variabel yang diteliti merupakan *work-life balance* (X1), kepuasan kerja (X2), *burnout* (X3) sebagai variabel independen, dengan *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen.
2. Dalam penelitian ini responden hanya karyawan generasi milenial yang bekerja di *restaurant* dan *cafe* di Yogyakarta serta memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025.

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *F&B* Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *F&B* Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *F&B* Yogyakarta.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta pemahaman terhadap permasalahan mengenai *turnover intention* pada perusahaan.

2. Bagi STIM YKPN Yogyakarta

Dapat meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswanya dan mendapatkan promosi kampus secara tidak langsung.

3. Bagi perusahaan *F&B* di Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini perusahaan bisa menjadikan bahan pertimbangan atau referensi untuk mengelola karyawannya khususnya pada karyawan generasi milenial.