

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat. Menurut Thomas Cummings dan Cristhoper Worley (2009), jumlah organisasi yang sedang mengalami perubahan semakin meningkat saat agar dapat bertahan dan maju. Setiap organisasi harus bekerja secara efisien, responsif terhadap permintaan pasar dan mampu menjaga kinerja. Dengan keadaan ini, perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, sebab karyawan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) apabila perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Jacobs dan Roodt (2011) menyatakan bahwa intensi atau keinginan atau niat seseorang untuk pergi dan meninggalkan atau berhenti dari suatu pekerjaan yang merupakan suatu bentuk jenis perilaku penarikan diri terhadap pekerjaan. *Turnover intention* juga didefinisikan sebagai keinginan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan suatu pekerjaan atau perusahaan dan organisasi yang dianggap sebagai keputusan terakhir dalam urutan penarikan diri (Bothma & Roodt, 2012). Mobley (1986), mendefinisikan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari

keinginan untuk keluar dari perusahaan, alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, serta mendapatkan lingkungan yang sesuai dengan ekspektasi karyawan. Yáñez, dkk., (2020), mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* dapat merugikan organisasi secara materi misalnya pengeluaran dana dan non-materi misalnya penurunan produksi dan terbengkalainya pekerjaan yang harusnya diselesaikan cepat menjadi lama. Toly (2001) juga mengungkapkan bahwa *turnover intention* dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan serta menimbulkan biaya potensial.

Pada saat ini, tingkat *turnover intention* yang tinggi telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan, beberapa pengelola sumber daya manusia merasa kesulitan ketika mereka dihadapkan pada kenyataan bahwa proses rekrutmen yang telah terlaksana ternyata sia-sia karena para karyawan rekrutan baru memilih pekerjaan di perusahaan lain (Suyono, dkk., 2020). Dalam hal ini perusahaan harus berusaha agar *turnover intention* tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan akan mendapatkan manfaat yang pasti dari para karyawan selama mereka bekerja.

Bagi banyak perusahaan, *turnover intention* lebih berbahaya daripada *turnover* karyawan itu sendiri karena karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya tidak fokus pada pekerjaan dan hati serta pikirannya tidak sepenuhnya ada

di perusahaan, melainkan hanya menunggu kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain (Suyono, dkk., 2020, Griffeth, 2000, Posdakoff 2007). Dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki *turnover intention* berarti hati dan jiwanya tidak lagi berada di perusahaan, hanya fisiknya saja yang masih berada di perusahaan. Mereka hanya menunggu waktu untuk pindah ke perusahaan lain. Karyawan yang hati dan jiwanya tidak lagi berada di perusahaan dapat dipastikan bahwa kinerja mereka tidak akan baik dan sangat merugikan bagi perusahaan.

Di sisi lain secara individual, *turnover intention* sendiri memiliki dampak positif terhadap karier seseorang. Menurut Nurni (2017), apabila dilihat dari perspektif individu pekerja, *turnover intention* juga bisa berdampak baik maupun buruk bagi karyawan. Secara individu keuntungan yang bisa diperoleh dari berpindah pekerjaan adalah karyawan bisa mendapatkan pekerjaan lain yang lebih layak sesuai dengan keinginannya. Selain itu, karyawan juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan aspirasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qunxi, dkk., (2024), yang menyatakan karyawan yang memiliki niat berpindah kerja mungkin lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan sebelum mereka pergi. Secara individual *turnover intention* seorang karyawan dapat mendorong dan memotivasi seseorang untuk mendapatkan kesempatan yang lebih baik, namun *turnover intention* karyawan yang tinggi tidak memiliki dampak baik bagi

perusahaan karena dengan rendahnya motivasi kerja dan berharapnya karyawan untuk mendapatkan pekerjaan lain akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Fenomena *turnover intention* sendiri pada akhirnya akan berdampak pada *turnover* yang sebenarnya terjadi pada karyawan. Menurut survei Mercer (2021), perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa *turnover* di Indonesia masih cukup sering terjadi. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karier menjadi pendorong utama *turnover intention* karyawan (Mercer, 2021). Hasil survei Badan Pusat Statistik (2021), juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5,14% pada tahun 2019 meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020. Hasil dari survei tersebut dapat diasumsikan sebagai data yang dipengaruhi oleh adanya pandemi COVID-19. Pada pasca pandemi, karyawan di Indonesia yang berhenti bekerja juga masih cukup tinggi. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Robert Walters pada tahun 2022 dalam survei yang berjudul “The Great Resignation Reality Check”, menunjukkan bahwa pekerja profesional di Indonesia yang telah memikirkan rencana untuk keluar dari pekerjaan atau pindah untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, ada sebesar 77%. Akan tetapi, dalam survei tersebut juga menunjukkan bahwa, 45% dari pekerja profesional di Indonesia belum memiliki keinginan untuk pindah kerja dalam waktu satu tahun ke depan (Katadata.co.id, 2022).

Namun, di sisi lain, situasi pasca-pandemi juga membawa dampak signifikan pada dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Tingginya persaingan

dalam dunia kerja, diiringi dengan penurunan jumlah lapangan pekerjaan formal, membuat banyak masyarakat mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Fenomena ini terlihat dari laporan Badan Pusat Statistik (2022), yang menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia masih cukup tinggi, terutama di kalangan generasi muda. Akibatnya, banyak masyarakat yang beralih menjadi wirausaha untuk menciptakan peluang ekonomi baru. Tren ini juga didukung oleh kemudahan teknologi dan akses digital yang memungkinkan individu untuk memulai usaha kecil secara mandiri, seperti berjualan daring, jasa kreatif, maupun bisnis berbasis hobi. Dapat diasumsikan bahwa keinginan untuk berpindah kerja karyawan di Jabodetabek lebih rendah mengingat adanya fenomena ini.

Secara umum, menurut Mobley, dkk., (dalam Tsani 2016), faktor yang paling menentukan *turnover intention* adalah karakteristik individual, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Karakteristik individu meliputi usia, pendidikan, status perkawinan. Faktor lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya. Faktor kepuasan kerja yang dimaksud adalah kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan. Faktor yang terakhir adalah faktor komitmen organisasi, komitmen menjadi faktor paling berpengaruh besar daripada kepuasan. Karyawan yang

merasa puas akan pekerjaan di perusahaan tempat dirinya bekerja akan tetap memiliki keinginan untuk pindah jika dirinya tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Karyawan generasi Z dianggap sebagai sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan saat ini karena mereka merupakan generasi yang tumbuh bersama dengan perkembangan teknologi informasi. Generasi Z merupakan kelompok generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 (Howe & Strauss, 2007). Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), generasi Z saat ini adalah generasi terbesar kelompok di Indonesia dengan 27,94% dari total penduduk atau 74,93 juta orang. Generasi ini tumbuh dan berkembang di era digital yang menyebabkan perubahan pola pikir dan tuntutan yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Studi teoritis tentang karakteristik Generasi Z telah membuktikan bahwa kaum muda lebih mandiri dalam hal pekerjaan dan rendahnya kesetiaan terhadap tempat mereka bekerja (Bascha, 2011). Generasi Z lebih tertarik pada kesempatan untuk maju dan berkarir dan mengharapkan berbagi ide daripada arahan (Kirchmayer & Fratričová, 2018).

Peneliti telah melakukan wawancara yang tidak ilmiah untuk mencari bukti lapangan selain fakta-fakta empiris mengenai *turnover intention* generasi Z dengan mewawancarai lima narasumber yang memenuhi kriteria sebagai generasi Z, berumur 18 sampai 28 tahun, telah bekerja minimal enam bulan dan bekerja di area Jabodetabek. Dari ke-lima narasumber tersebut, tiga di antaranya menyatakan

bahwa memiliki niat untuk berpindah kerja dan dua menyatakan bahwa tetap ingin bekerja di tempat mereka bekerja sekarang.

Dari ketiga narasumber yang menyatakan bahwa memiliki niat berpindah kerja, narasumber 1 mengungkapkan keinginan berpindah kerjanya didasari pada kesesuaian minat dia untuk bekerja. Meskipun telah bekerja selama lima tahun dan telah menduduki jabatan yang strategis, narasumber 1 masih mengharapkan kesempatan bekerja di tempat lain yang sesuai dengan bidang *passion*-nya. Narasumber 2 mengungkapkan keinginan berpindah kerjanya didasari pada pengembangan diri dan kariernya, narasumber 2 dan 3 mengungkapkan hal yang sama mengenai keinginannya berpindah kerja. Dalam hal ini narasumber 2 dan 3 mengatakan bahwa dalam jenjang kariernya ia membutuhkan tantangan baru serta lingkungan baru untuk mengembangkan kesempatan kariernya kedepan. Adapun narasumber 4 mengungkapkan keinginan berpindah kerjanya karena merasa bahwa dengan mencari kesempatan dan peluang di tempat kerja baru akan membuka kesempatan untuk memiliki karier yang lebih baik dan juga penghasilan yang lebih cepat meningkat daripada menetap di satu tempat kerja.

Dalam konteks keadaan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, narasumber 1, 2 dan 3 menyatakan bahwa tidak ada masalah dalam mengatur urusan pribadi dan juga urusan pekerjaannya. Meskipun harus menjalani lembur, narasumber 1, 2 dan 3 merasa lembur bukanlah masalah selama ada kompensasi yang dipenuhi dari perusahaan. Jawaban dari narasumber 4 dan 5 cukup berbeda dengan narasumber 1, 2 dan 3. Pekerjaan mereka saat ini cukup banyak mengurus

waktu pribadinya sehingga seringkali mereka tidak mampu menjalani hobi atau aktivitas bersama keluarganya. Namun bagi narasumber 5, keadaan seperti ini masih dapat diterima olehnya karena pekerjaan saat ini adalah pekerjaan yang dia harapkan.

Dari ke-empat narasumber yang telah diwawancarai, ke-empatnya menyatakan bahwa mereka selama ini tetap aktif mencari peluang kerja dan mencoba tes seleksi kerja baik itu di sektor swasta, BUMN maupun pemerintahan. Narasumber 2 telah menyelesaikan tes CASN dan baru saja mendapatkan pekerjaan yang diinginkan di sektor pemerintahan. Narasumber 5 yang menyatakan bahwa tidak ada niatan untuk berpindah kerja mengungkapkan alasannya karena merasa di tempat kerja yang sekarang narasumber 5 dapat memenuhi keseimbangan bekerja dan juga kehidupan pribadinya, serta pekerjaannya juga dirasa memiliki manfaat untuk orang sekitar dan sesuai dengan minat bekerjanya sedari awal. Narasumber 5 merasa selama kehidupan pribadinya tetap dapat dipenuhi serta pekerjaannya sesuai dengan passion-nya tetap tidak akan terfikir untuk mencari kesempatan bekerja di tempat lain. Dari hasil wawancara ini, 4 dari 5 narasumber menyatakan bahwa mereka menginginkan untuk berpindah pekerjaan karena minat atau kesesuaian pekerjaan serta keinginan untuk berkembang secara personal dan juga karir mereka. Hasil wawancara juga menguatkan teori mengenai *turnover intention* generasi Z yang cukup tinggi terjadi.

Hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti mendukung fakta dari survei yang dilakukan The Deloitte Global Millennial Survey (2020)

mengungkapkan bahwa Generasi Z cenderung lebih sering berpindah-pindah pekerjaan karena mereka ingin terus belajar dan berkembang dalam karier mereka. Mereka mencari pengalaman yang bervariasi dan berharap mendapatkan kesempatan untuk terus belajar dan memperoleh keterampilan baru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chillakuri, (2020) bahwa generasi Z kemungkinan akan keluar dari organisasi dalam waktu tiga bulan ketika mereka melihat perbedaan antara apa yang mereka lakukan dengan apa yang mereka harapkan. Karakteristik generasi Z sudah diteliti dalam dunia pekerjaan. Hanaty dkk., (2020) Menyatakan bahwa generasi Z menginginkan perubahan dan inovasi daripada keamanan dan status serta hubungan sosial dalam urusan pekerjaan merupakan prasyarat bagi generasi ini. Generasi Z lebih menyukai pekerjaan yang bersifat kolaboratif dan partisipatif, dalam arti yang sama, generasi Z adalah generasi yang otonom dan mandiri, yang secara konstan mencari kebebasan dalam melakukan aktivitasnya di tempat kerja. Generasi Z digambarkan sebagai kelompok yang tidak sabar, dan mudah merasa bosan kemudian mudah lepas dari suatu pekerjaan. Kondisi seperti ini akan berpotensi menyumbang tingkat *turnover intention* yang tinggi pada perusahaan. Hal ini menjadi tantangan bagi para pemilik perusahaan dalam mencegah *turnover intention* generasi Z dengan keadaan saat ini.

Pada masa ini, perusahaan di Indonesia masih ada yang memberikan beban kerja berlebih sehingga seseorang tidak lagi memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya. Padahal, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

dianggap begitu penting bagi karyawan. Menurut Sang, dkk., (2009), *work life balance* pada pegawai dapat menjadi indikasi tingkat *turnover intention* karyawan. Dalam hal pekerjaan generasi Z cenderung mengharapkan fleksibilitas kerja sebesar 45% dan bekerja tidak selalu di kantor sebesar 69% (Prayoga & Lajira, 2022). *Work life balance* menjadi salah satu faktor kuat yang menyebabkan seseorang memiliki *turnover intention* yang tinggi (Agustina, 2008, Javed, dkk., 2014, Sang, dkk., 2009).

Generasi Z cenderung menyukai pekerjaan dengan sistem yang fleksibel dengan suasana yang kekeluargaan, serta cenderung lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan bekerja secara individu (Haryanto, 2019). Oleh karena itu generasi Z memiliki harapan yang sedikit cukup berbeda dengan generasi lainnya terutama dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja yang berhubungan langsung dengan *work life balance*. Istilah *work life balance* mengacu pada hubungan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kelliher, dkk., 2019). Greenhaus, dkk., (2003) melihat *work life balance* adalah suatu keseimbangan peran yang satu dengan peran lainnya, contohnya peran sebagai pekerja dan anggota keluarga. Menurut Frame dan Hartog (2003) *work life balance* artinya karyawan bisa menggunakan waktu kerjanya secara fleksibel antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, hobi, pendidikan dan lain sebagainya untuk mencapai keseimbangan dan tidak terlalu fokus terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan telah mencapai *work life balance* manfaat yang didapatkan di antaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan

fisik dan mental serta mengurangi stres kerja (Purwati, 2016). Menurut Chemirmir, dkk., (2017) *work life balance* memiliki manfaat untuk organisasi, termasuk pengurangan indikasi munculnya *turnover intention* seperti penurunan tingkat ketidakhadiran, peningkatan produktivitas, dan peningkatan retensi karyawan.

Munn (2013) mendefinisikan *work life balance* dengan tidak mengimplikasikan adanya keseimbangan untuk jumlah domain yang sebelumnya ditetapkan atau dengan pembagian 50/50 antara kehidupan dan pekerjaan, karena setiap individu akan menemukan keseimbangan sesuai dengan caranya masing-masing. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara sederhana adalah bagaimana individu memilih untuk memberikan prioritas pada tanggung jawab kerja, keluarga, individu, dan masyarakat mereka. Definisi ini mendukung gagasan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bersifat individualistik, artinya setiap individu mungkin mencapainya dengan cara yang berbeda dengan melakukan apa yang bermakna dan paling baik dalam semua aspek kehidupannya. Ada faktor-faktor personal, organisasional, dan sosial yang berkontribusi pada perasaan keseimbangan setiap individu. Pencapaian keseimbangan ini dipengaruhi oleh pilihan individu, adanya dan keseimbangan kehidupan dan kerja, budaya organisasi, dan makna serta tujuan yang ditemukan orang dalam pekerjaan, keluarga, individu, dan peran masyarakat mereka. Apakah seseorang telah mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam hidupnya tergantung pada pilihan yang dibuat dan makna yang ditemukan dalam kehidupan di tempat kerja dan di luar tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan pada sektor jasa akuntan publik di DKI Jakarta dan Bandung oleh Agustina (2008), menunjukkan bahwa terdapat hasil negatif antara pengaruh *work life balance* terhadap tingkat *turnover intention* yang berarti semakin seseorang mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka *turnover intention*nya akan semakin rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Javed, dkk., (2014), yang meneliti para pekerja di industri perbankan swasta di Pakistan dengan hasil adanya hubungan negatif *work life balance* terhadap tingkat *turnover intention*. Sang, dkk., (2009) juga menemukan fakta di lapangan yang tak jauh berbeda, penelitian yang dilakukan terhadap karyawan industri jasa arsitektur di Loughborough, UK, ditemukan kesimpulan bahwa keseimbangan waktu dan tenaga yang dihabiskan di tempat kerja dan di luar tempat kerja yang tidak seimbang mempengaruhi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Perusahaan jasa rekrutmen profesional, Micheal Page Indonesia dalam survei yang berjudul The Great X dengan melibatkan wawancara dengan sekitar 2.600 profesional dan 1.100 perusahaan di enam negara di Asia Tenggara, menyebutkan bahwa sebanyak 68% responden di Indonesia bersedia melepaskan kenaikan gaji dan atau promosi demi adanya *work life balance* yang lebih baik, kesejahteraan, dan juga kebahagiaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya peran perusahaan dalam memperhatikan *work life balance* untuk mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa

apabila *work life balance* karyawan baik atau seimbang, maka akan berdampak pada rendahnya *turnover intention* karyawan. Maka dari itu, salah satu langkah untuk menekan atau menurunkan fenomena *turnover intention* adalah dengan memperhatikan *work life balance* karyawan di sebuah organisasi. Dengan adanya *work life balance* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan generasi Z, diperkirakan dapat menekan tingkat *turnover intention* para karyawan generasi Z.

Namun terdapat pula penelitian lain yang justru membantah bahwa *work life balance* tidak dapat berdampak pada penurunan tingkat, beberapa penelitian tidak menemukan adanya korelasi antara *work life balance* dan *turnover intention*, seperti (Nurdin & Rohaeni, 2020) yang meneliti generasi milenial di wilayah kota Bandung baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan berusia antara 20-38 tahun, hasil penelitian menemukan bahwa *work life balance* tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* namun dibutuhkan peran mediasi dari *job satisfaction* sehingga terdapat pengaruh yang signifikan melalui variabel mediasi tersebut. Penelitian Oktaviani (2018), menguatkan bahwa *work life balance* justru tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, hasil penelitian mengungkapkan bahwa *work life balance* tidak menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk memiliki *turnover intention*, Berdasarkan hasil penelitian dengan hasil yang berbeda ini, maka dapat dikatakan terdapat gap penelitian antara *work life balance* terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, perlu dikaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.

Dalam mengurangi tingginya *turnover intention*, selain *work life balance* terdapat faktor dari dalam individu itu sendiri salah satunya adalah kebermaknaan kerja. Menurut Cho dan Lewis (2012), kebermaknaan kerja merupakan salah satu faktor individu yang dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Charles Leija, dkk., (2023) menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki dampak positif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa jika seseorang bekerja dalam pekerjaan yang tidak berkontribusi pada tujuan hidup mereka, mereka cenderung lebih ingin mencari pekerjaan lain. Namun, jika pekerjaan mereka dianggap berkontribusi pada tujuan hidup mereka, maka keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan berkurang. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widati dan Muafi (2020) yang menyatakan bahwa makna kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam konteks ini, kebermaknaan kerja dapat bertindak sebagai penghalang atau pelindung terhadap niat untuk berpindah kerja. Jika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang kuat, mereka mungkin akan lebih termotivasi untuk tetap tinggal dan mengatasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Pada penelitian lain, Rohayati, dkk., (2022), menyatakan bahwa kebermaknaan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* generasi Z, yang berarti karyawan Generasi Z mungkin tidak menganggap tingkat kebermaknaan kerja mereka sebagai faktor utama yang mendorong keputusan mereka untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Maka dari itu, peneliti

merasa perlu menelaah lebih dalam lagi mengenai pengaruh kebermaknaan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan masih ditemukan hasil yang tidak konsisten dari pengaruh *work life balance* dan kebermaknaan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan subjek yang lebih spesifik, yaitu generasi Z, penelitian ini bertujuan untuk menguji lebih lanjut mengenai pengaruh *work life balance* dan kebermaknaan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Jabodetabek. Penelitian ini akan mengulas bagaimana *work life balance* dan kebermaknaan kerja dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Z di Jabodetabek dan bagaimana konstelasi setiap variabel dalam hubungannya dengan *turnover intention*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* generasi Z?
2. Apakah terdapat pengaruh kebermaknaan kerja terhadap *turnover intention* generasi Z?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan kebermaknaan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention* generasi Z?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan, maka pembahasan pada penelitian dibatasi pada pengaruh *work life balance* dan kebermanaknaan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Jabodetabek.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *work life balance* dan kebermanaknaan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Jabodetabek.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* generasi Z.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kebermanaknaan kerja terhadap *turnover intention* generasi Z.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *work life balance* dan kebermanaknaan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention* generasi Z.

1.6 State of The Art

No.	Tahun	Nama Penulis dan Judul	Hasil
1	2015	Ali Hussein Alkahtani: Investigating Factors that Influence Employees' Turnover intention: A Review of Existing Empirical Works	Terdapat tujuh faktor umum ditemukan berhubungan dengan <i>turnover intention</i> , yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, dukungan organisasi yang dirasakan, dukungan atasan yang dirasakan, iklim organisasi, manfaat karyawan, dan peluang serta keadilan organisasi.
2	2022	Arditya Afrizal Mahardika dkk. : <i>Work life balance</i> pada karyawan generasi Z	Kecenderungan <i>work life balance</i> yang rendah ditemukan pada faktor gender, tempat tinggal, jam kerja, aktivitas di luar jam kerja, serta pendapatan. Sumbangan efektif terbesar terhadap <i>work life balance</i> diberikan oleh aspek Personal Life Interference with Work (43,9%) dan aspek Work Interference of Personal Life (36,8%).
3	2023	Lakshmi Kanchana dan Ruwan Jayathilaka: Factors Impacting Employee Turnover intentions among	kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap pergantian karyawan, sementara pertukaran anggota dengan pemimpin berpengaruh

No.	Tahun	Nama Penulis dan Judul	Hasil
		Professionals in Sri Lankan startups	positif terhadap pergantian karyawan. Studi ini juga membuktikan hubungan positif yang signifikan antara karyawan pria berusia tiga puluhan dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi.
4	2022	Latifa dan Rojuaniah: Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, <i>Turnover intention</i> , Dan Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap meaningful work, namun meaningful work tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , begitu pula dengan beban kerja yang tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5	2022	Bogdan Oprea, dkk : Job Crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement	Pekerjaan bermakna dan keterlibatan kerja secara bersamaan memediasi hubungan negatif antara pembentukan pekerjaan dan <i>turnover intention</i> .
6	2023	Munn, S.L.: Unveiling the Work–Life System: The Influence of Work–Life Balance on Meaningful Work	Hasil menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan pada $p < .01$. Ketika responden memiliki kesesuaian antara kehidupan kerja dan

No.	Tahun	Nama Penulis dan Judul	Hasil
			kehidupan pribadi yang lebih positif, yang menunjukkan budaya organisasi yang lebih mendukung, pekerjaan yang bermakna meningkat sebesar 20,8% ($p < .01$).
7	2023	Charles Leija, dkk: Meaningful Work, Happiness at Work, and <i>Turnover intentions</i>	Hasil menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna, merasa dihargai oleh rekan kerja, dan menikmati tugas-tugas harian secara signifikan memprediksi kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa memiliki pekerjaan yang berkontribusi pada tujuan hidup seseorang, merasa dihargai, dan menikmati tugas-tugas harian mengurangi niat berpindah.