

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi Z, atau yang sering disebut sebagai “Gen Z”, merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1995 hingga 2012 (Dimock, 2019), yang kini telah menjadi bagian signifikan dari angkatan kerja modern. Mereka membawa dinamika baru ke dalam dunia kerja dengan karakteristik unik. Keunikan tersebut dilatarbelakangi oleh modernisasi yang penuh dengan inovasi teknologi yang mereka dapatkan. Prensky (2001) menciptakan istilah "*digital natives*" untuk menggambarkan generasi yang tumbuh di era teknologi dianggap generasi pertama yang benar-benar melek digital sejak usia dini. Dengan adanya akses yang terbuka dan mereka tumbuh di dunia yang begitu cepat mengakibatkan mereka menjadi generasi yang fleksibel dan mudah beradaptasi (Dimock, 2019). Mereka memiliki kemampuan alami dalam menggunakan teknologi, memanfaatkan internet, dan memahami ekosistem digital dengan baik. Selain itu, menurut Twenge (2017) dalam bukunya *iGen* menjelaskan bahwa generasi ini memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya kesehatan mental. Mereka tidak hanya mengakui pentingnya *self-care* tetapi juga cenderung mencari bantuan profesional untuk mengatasi masalah kesehatan mental.

Namun keunikan tersebut diiringi oleh hal negatif, Generasi Z sering dilaporkan memiliki tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. *Deloitte Millennial Survey* pada tahun 2018 menyimpulkan

bahwa 61% responden memutuskan pindah kerja dalam waktu kurang dari dua tahun. Tren ini berlangsung berlangsung walaupun di tengah masa sulit seperti pandemi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Miller (2019) menyatakan 78% Generasi Z berencana meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun ke depan. Kemudian, survei yang dilakukan oleh salah satu firma audit dan akuntansi profesional terbesar di dunia, Ernst & Young (EY) di 20 negara pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 38% Generasi Z dan 37% milenial berencana berhenti dari pekerjaan mereka dalam waktu dekat. Di Indonesia juga terjadi fenomena tersebut, survei yang dilakukan pada 9-12 Februari 2024 oleh JakPat dengan mayoritas responden dari Pulau Jawa menemukan bahwa 69% pekerja Generasi Z berencana untuk *resign*.

Dalam fenomena ini, Generasi Z memiliki kemampuan mengakses informasi melalui internet yang begitu cepat. Hal tersebut berpotensi memberikan karakteristik khusus yang mempengaruhi *turnover intention* pada Generasi Z. Dengan adanya interaksi pada orang asing dari berbagai negara dan budaya melalui teknologi, mengakibatkan Generasi Z memiliki acuan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari maupun dalam bekerja. Hal ini menyebabkan mereka terkesan selalu mengedepankan modernitas atau mengikuti tren yang berlangsung. Dengan adanya akses tersebut, informasi mengenai peluang kerja di tempat lain juga turut meningkatkan mobilitas Generasi Z (Khairunnisa Zaud & Guspa, 2023).

Turnover intention adalah niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang sering kali menjadi indikator penting bagi stabilitas dan kepuasan kerja di suatu organisasi. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*),

tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya (*work engagement*), serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Memahami dan mengelola faktor-faktor diatas dapat menjadi kunci bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi potensi pergantian karyawan (Suryaningtyas & Fauzi 2024).

Kota Gianyar, sebagai pusat budaya dan pariwisata di Bali, menjadi lokasi yang menarik untuk mengkaji fenomena *turnover intention* atau niat untuk keluar pada generasi ini. Kemajuan sektor pariwisata di Kota Gianyar telah menjadi salah satu pendorong utama pertumbuhan ekonomi daerah. Berdasarkan data dari BPS Gianyar tahun 2022, sektor pariwisata menyumbang sekitar 30% terhadap PDRB kabupaten ini. Desa-desa wisata seperti Ubud, Kemenuh, dan Batubulan menjadi destinasi utama, menarik wisatawan lokal maupun mancanegara. sektor ini dianggap sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi suatu wilayah, karena dapat menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan mendorong pengembangan infrastruktur (Ashley et al., 2000).

Menurut teori *Tourism Area Life Cycle* (Butler, 1980), daerah dengan potensi wisata yang besar seperti Gianyar, akan mengalami pertumbuhan pesat dalam tahap eksplorasi dan pengembangan, yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat. Berdasarkan data dari Sensus Penduduk 2020 oleh Badan Pusat Statistik (BPS) untuk Kabupaten Gianyar, Jumlah Generasi Z sekitar 24,96% dari total penduduk Gianyar, atau sekitar 128.630 jiwa dari total penduduk sebesar 515.344 orang. Tingkat pengangguran tertinggi terdapat pada kelompok usia 15-24 tahun, yang sebagian besar merupakan bagian dari Generasi

Z. Dengan persentase yang cukup besar Di Kota Gianyar, mengakibatkan potensi yang besar pada *turnover intention* pada generasi ini di kota tersebut.

Hal tersebut juga didukung dengan teori *Push and Pull* yang dikemukakan oleh Lee (1966), keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor pendorong (*push factors*) dan penarik (*pull factors*). Faktor pendorong meliputi ketidakpuasan dalam pekerjaan saat ini, sedangkan faktor penarik mencakup peluang kerja yang lebih baik di lingkungan eksternal. Dalam konteks perkembangan daerah, peningkatan pesat dalam kesempatan kerja dapat berfungsi sebagai faktor penarik yang mendorong karyawan mempertimbangkan peluang di luar organisasi mereka saat ini. Maka dari itu perlu perhatian utama bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata Gianyar, karena adanya *turnover* dapat mengganggu stabilitas organisasi dan meningkatkan biaya operasional (Anh Do et al., 2023). Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran bahwa *turnover intention* yang tinggi dapat menghambat perkembangan perusahaan pariwisata di Kota Gianyar, yang menjadi salah satu aset utama dalam mendukung perekonomian Bali.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan kecenderungan terjadinya *turnover intention* telah dilakukan, namun hanya berfokus pada populasi umum di Kota Gianyar, tanpa memisahkan antar generasi. Penelitian yang dilakukan di Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri Gianyar oleh Widiанти & Agustina (2022) membahas pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, namun belum secara spesifik membahas tentang Generasi Z. Sementara itu, penelitian oleh Monica & Putra (2017) menyatakan bahwa hubungan kerja yang buruk dan kurangnya pengembangan karir adalah faktor utama *turnover intention*.

Dapat dilihat, penelitian sebelumnya cenderung mengamati faktor seperti kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan tidak secara komprehensif mengambil sudut pandang dari Generasi Z. Sedangkan penelitian seperti yang dilakukan oleh Putra et al (2021) hanya mengevaluasi kontribusi pariwisata terhadap pendapatan daerah tanpa meneliti masalah tenaga kerja yang menyertainya, seperti *turnover intention*. Penelitian di Kota Gianyar juga jarang mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam konteks multi generasi yang khususnya pada Generasi Z pada sektor pariwisata. Dengan keterbatasan data empiris yang spesifik untuk Kota Gianyar, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dengan mengisi celah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyediakan wawasan yang relevan bagi perusahaan lokal dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif di sektor pariwisata.

Maka dari itu, penulis melakukan Kajian dengan tujuan memahami dinamika *turnover intention* yang terjadi di kalangan Generasi Z pada sektor pariwisata. Penulis melakukan wawancara awal kepada terhadap 20 orang Generasi Z dengan rentangan umur 20-24 tahun di Kota Gianyar yang telah memiliki pengalaman bekerja minimal 1-2 tahun. Wawancara ini berfokus pada indikator-indikator yang mempengaruhi *turnover intention*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar Generasi Z menginginkan keluar dari pekerjaan yang mereka miliki saat ini. Dalam wawancara tersebut mereka juga menginginkan pekerjaan yang seimbang dengan kehidupan mereka. Namun pada kenyataannya, mereka memiliki pekerjaan yang terkesan menyita kehidupan pribadi mereka. Selain itu, sebagian besar responden menyatakan bahwa tempat kerja mereka tidak memberikan kejelasan jalur karir. Hal lain seperti Kepemimpinan yang tidak sesuai

dengan harapan mereka juga menjadi salah satu faktor yang memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Melihat hasil wawancara awal yang menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor penyebab adanya *turnover intention* yang dimiliki oleh Generasi Z di Kota Gianyar, perlu diadakan kajian lebih lanjut terkait hal ini. Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui *turnover intention* Generasi Z di Kota Gianyar Pada sektor Pariwisata yang ditinjau dari *work life balance*, *work engagement* serta gaya kepemimpinan. Penelitian ini penting untuk memberikan solusi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam sektor pariwisata, khususnya dalam mengelola tenaga kerja generasi muda. Dengan memahami variabel tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* sekaligus meningkatkan retensi Generasi Z pada perusahaan di Kota Gianyar, terkhusus pada sektor pariwisata.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan mengenai *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Gianyar sebagai berikut:

- 1) Adanya fenomena *turnover intention* pada Generasi Z Di Kota Gianyar pada sektor pariwisata.
- 2) *Turnover intention* memberikan dampak negatif terhadap stabilitas perusahaan, produktivitas, dan biaya rekrutmen ulang.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini fokus kepada fenomena *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata. Aspek yang diteliti meliputi *work life balance*, *work engagement* dan gaya kepemimpinan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata?
- 2) Apakah *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata?
- 4) Apakah *work life balance*, *work engagement* dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah menganalisis hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata.
- 2) Untuk menguji pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata.
- 3) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata.
- 4) Untuk Menguji pengaruh *work life balance*, *work engagement* dan gaya terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Gianyar pada sektor pariwisata.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi rujukan bagi dunia akademis mengenai *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Gianyar pada sektor pariwisata yang ditinjau dari *work life balance*, *work engagement* dan gaya kepemimpinan. Penulis juga berharap penelitian ini dapat menjadi referensi pengembangan penelitian di masa depan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pengetahuan dan informasi bagi penulis dan pemangku kepentingan pada fenomena *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Gianyar pada sektor pariwisata.

