

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Generasi Z (lahir antara tahun 1997–2012) merupakan generasi yang tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital dan informasi. Mereka dikenal sebagai *digital natives* yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap teknologi, serta pandangan kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Bagi Generasi Z, pekerjaan tidak hanya menjadi sumber pendapatan, tetapi juga wadah aktualisasi diri dan keseimbangan hidup antara karier serta kehidupan pribadi (Prasetyo & Ramadhani, 2023). Pandangan ini membuat mereka cenderung lebih selektif dalam memilih lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, kreativitas, serta kesejahteraan psikologis.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan loyalitas kerja Generasi Z adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas memungkinkan karyawan mengatur waktu, tempat, dan metode kerja secara lebih mandiri sehingga dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Menurut Carlson *et al.* (2010), fleksibilitas kerja mencakup tiga dimensi: *time flexibility* (kemampuan mengatur waktu kerja), *timing flexibility* (kebebasan memilih jadwal kerja), dan *place flexibility* (kebebasan menentukan lokasi kerja). Penelitian Stefanya dan Winarto (2025) menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z, yang berarti semakin tinggi fleksibilitas kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal senada ditemukan oleh Prakoso *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel pasca-pandemi meningkatkan loyalitas karyawan muda di sektor digital hingga 25%.

Selain fleksibilitas, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu sesuai kemampuan individu (Handoko, 2022). Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, serta penurunan kinerja (Ainiyah *et al.*, 2025). Penelitian Retmawanto *et al.* (2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil serupa dikemukakan oleh Wulandari *et al.* (2025) yang menemukan bahwa peningkatan beban kerja sebesar 10% dapat meningkatkan potensi *turnover intention* hingga 18% di perusahaan teknologi dan digital Indonesia.

Selanjutnya, *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat retensi karyawan. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011). Menurut Ghifari *et al.* (2024), keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan hidup, mengurangi stres, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Penelitian Pamungkas dan Sudiro (2024) juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial, yang berarti semakin seimbang kehidupan kerja seseorang, semakin kecil kemungkinan mereka meninggalkan perusahaan. Berikut ini disajikan Tabel 1.1 yang menyajikan data tren *turnover intention* generasi z (2021-2024)

**Tabel 1. 1.**

**Tren Turnover intention Generasi Z (2021–2024)**

Sumber Data	Tahun	Persentase Pekerja yang Berniat Resign
LinkedIn Learning – <i>Workplace Learning Report</i>	2021	76%
LinkedIn Work Trend Index – <i>Global Talent Report</i>	2022	63%
Glints × Monk’s Hill Ventures – <i>Startup Talent Report SEA</i>	2023	34%
JobStreet by SEEK – <i>Hiring, Compensation &amp; Benefits Report</i>	2024	97%

**Sumber: Data diolah peneliti**

Tabel 1.1 berisis data empiris yang menunjukkan perkembangan tingkat *turnover intention* Generasi Z dari tahun 2021 hingga 2024 yang bersumber dari laporan nasional maupun internasional seperti LinkedIn, Glints, dan JobStreet. Secara keseluruhan, data tersebut memperlihatkan bahwa niat berpindah kerja di kalangan pekerja muda berada pada angka yang tinggi dan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun.

Pada tahun 2021, LinkedIn Learning melaporkan bahwa 76% pekerja muda berencana untuk resign karena kebutuhan fleksibilitas dan pencarian lingkungan kerja yang lebih mendukung. Tahun 2022, LinkedIn Work Trend Index mencatat penurunan menjadi 63%, tetapi faktor pemicunya tetap sama, yaitu kurangnya *work-life balance* dan tingginya tekanan kerja. Tahun 2023, laporan Glints × Monk's Hill Ventures menunjukkan bahwa 34% profesional muda aktif mencari pekerjaan baru di tengah meningkatnya beban dan dinamika industri digital. Pada 2024, tren kembali menguat, di mana JobStreet by SEEK mencatat bahwa 97% perusahaan membuka rekrutmen karena tingginya mobilitas tenaga kerja muda, yang mengindikasikan tingkat turnover yang masih sangat tinggi.

Selain tren nasional tersebut, fenomena turnover juga terlihat jelas pada konteks wilayah tertentu, terutama Jakarta Selatan. Integrity Indonesia (2019) melaporkan bahwa tingkat turnover di sektor digital Jakarta Selatan mencapai 31,82%, menjadikannya salah satu wilayah dengan mobilitas tenaga kerja digital tertinggi di Indonesia. Data ini menunjukkan bahwa fenomena turnover di pusat industri kreatif dan digital sudah terjadi jauh sebelum periode 2021–2024 dan terus berlanjut hingga sekarang. Hal ini menguatkan bahwa daerah tersebut memang merupakan kawasan dengan tingkat persaingan tenaga kerja muda yang sangat dinamis, terutama di bidang konten digital dan kreatif.

Dari keseluruhan data tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada Generasi Z merupakan isu yang konsisten, berulang, dan semakin relevan, terutama pada sektor digital. Fluktuasi data dari tahun ke tahun menggambarkan ketidakstabilan retensi tenaga kerja yang dipengaruhi oleh faktor fleksibilitas kerja, beban kerja, dan *work-life balance*.

Beberapa perusahaan digital di Jakarta Selatan memang telah berupaya menyesuaikan strategi manajemen SDM, seperti menerapkan sistem kerja hibrida, memberikan *mental health day*, serta memperhatikan keseimbangan jam kerja. Namun, masih banyak perusahaan yang belum optimal dalam mengelola faktor-faktor tersebut. Ketidakseimbangan antara fleksibilitas kerja, beban kerja, dan *work life balance* berpotensi meningkatkan *turnover intention*, khususnya pada generasi muda yang lebih peka terhadap isu kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diuraikan, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan dengan judul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Beban Kerja, dan *Work life balance* terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z di Industri Konten Digital Jakarta Selatan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di industri konten digital di Jakarta Selatan?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di industri konten digital di Jakarta Selatan?
- 3) Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di industri konten digital di Jakarta Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja secara signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di industri konten digital di Jakarta Selatan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di industri konten digital di Jakarta Selatan.

- 3) Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* secara signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di industri konten digital di Jakarta Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh fleksibilitas kerja, beban kerja, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja di kalangan karyawan muda pada industri konten digital, khususnya di wilayah Jakarta Selatan.

##### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi perusahaan di industri konten digital di Jakarta Selatan dalam merancang kebijakan manajemen kerja yang efektif, seperti peningkatan fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penciptaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, meningkatkan retensi, dan memperkuat kepuasan kerja karyawan Generasi Z.