

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia salah satu unsur penting yang ada diperusahaan, baik didalam instansi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia itulah yang akan menentukan kearah mana perusahaan akan dibawa, karena memiliki andil terbesar sebagai penggerak dan pengendali kegiatan yang ada diperusahaan yang dapat mempengaruhi naik atau turunnya perusahaan. Hafid & Prasetio (2019) mengatakan Sumberdaya manusia didalam perusahaan dikatakan yang utama, karena sumberdaya manusia itu sendirilah yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mampu mendapatkan kualitas karyawan yang baik agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan cepat. Menurut Wahdiniwaty *et al.*, (2019) perkembangan usaha yang dilakukan oleh masyarakat tentunya harus didukung oleh kondisi usaha, cuaca ataupun teknologi yang digunakan. Perusahaan tidak selalu bergantung pada bagaimana perusahaan dapat memiliki karyawan yang produktif, memiliki potensi, berkompeten, tetapi bagaimana perusahaan dapat memberi dorongan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Manusia bukan sekedar sumber daya namun juga merupakan investasi yang menghasilkan pengembalian dimana pengeluarannya dilakukan dengan tujuan pengembangan kualitas dan kuantitas dari manusia itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan yang diupayakan perusahaan adalah faktor penting untuk mendorong pekerja meningkatkan produktivitas kerja. Sementara kesehatan fisik dan mental adalah dasar bagi lahirnya suatu produktivitas kerja (Safarida 2020).

Perusahaan memiliki tantangan dalam hal mengelola sumber daya manusia khususnya pada generasi Y atau biasa disebut milenial. Dunia pekerjaan saat ini sedang mengalami transisi, dimana fakta bahwa penggerak perusahaan didominasi oleh generasi millennial atau mereka yang lahir dalam kurun waktu 1981-1996 atau berusia kisaran antara 24 sampai 39 tahun. Jumlah penduduk generasi millennial yang meningkat dan semakin mendominasi di Indonesia tentunya menjadi hal yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan, diketahui dari hasil Badan

Pusat Statistik (BPS) telah merilis hasil Sensus Penduduk 2020 yaitu Jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2020 jumlah penduduk paling dominan kedua berasal dari generasi milenial sebanyak 69,38 juta jiwa penduduk atau sebesar 25,87 persen. Perbedaan usia, pendapat maupun cara pandang antara generasi sebelumnya menjadi tantangan yang seringkali kesulitan merekrut maupun mempertahankan karyawan millennialnya. Generasi millennial dianggap sangat kreatif dan cepat belajar namun kurang memiliki daya juang yang tinggi.

Hasil survei yang dilakukan Deloitte Millennial Survey (2021) menyatakan bahwa generasi milenial memiliki fleksibilitas yang kritis dan merupakan karyawan yang akan mensukseskan usaha. Menurut Pambudi Sunarsihanto ketua PMSM (Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia) didalam Deloitte Millennial Survey (2019) para milenial memiliki *attention span* (rentang perhatian) yang lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya yang membuat gaya komunikasi dan juga cara hidup mereka berbeda, oleh karena itu tidaklah mengherankan jika generasi millennial juga berharap perkembangan diri yang lebih cepat, posisi dan karir yang lebih cepat juga dibandingkan generasi terdahulu. Namun akhir-akhir ini terdapat penelitian yang menyatakan bahwa terdapat perilaku intensi turnover, terlebih pada generasi milenial. Afifullah (2020) dalam surveinya menemukan bahwa alasan karyawan saat ini lebih banyak melakukan perpindahan tempat kerja adalah keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan kebebasan kreatifitas dan juga waktu. Serta kompensasi dalam bentuk benefit yang menguntungkan bagi karyawan itu sendiri, menurut Rahadian dan Sya'roni (2018) benefit biasanya dapat diberikan berupa pendidikan maupun pelatihan, tempat kerja yang kondusif, penguatan motivasi dan asuransi.

Di Negara Indonesia terkait dengan fenomena *Turnover Intention* dibenarkan dan disadari oleh akademisi maupun praktisi. Pada setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang memilih melakukan turnover, maraknya bisnis online waralaba maupun wacana menjadi seorang enterpreuner menimbulkan adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan (Monica Sarina Panggabean, Zulkarnain, & Eka Danta Jaya Ginting, 2018). Namun karyawan dengan usia muda seperti generasi milenial dianggap lebih memiliki pemikiran untuk meninggalkan organisasi. Seperti halnya diungkapkan oleh Prawitasari (2016) pada karyawan usia

muda tingkat turnover cenderung lebih tinggi karena masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan ataupun organisasi kerja. Generasi milenial dianggap sebagai karyawan yang kurang loyal, bahkan generasi milenial diberi julukan “kutu loncat” yang merupakan istilah yang biasa diberikan kepada karyawan yang berpindah-pindah tempat kerja dalam jangka waktu yang pendek. “kutu loncat” yang kini dilakukan oleh generasi milenial adalah pilihan yang kurang tepat, selain dianggap kurang loyal terhadap perusahaan, juga akan memberi dampak negative pada resume atau curriculum vitae, serta akan menghambat pengembangan diri dalam karir, menyita waktu, dan dianggap belum siap memasuki dunia kerja maupun beradaptasi dengan suasana baru (Sherly, 2018). Generasi milenial termasuk kedalam pekerja muda yang mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan pekerja-pekerja usia tua, dikarenakan pekerja lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja yang memiliki beberapa alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang sudah menurun maupun senioritas.

Tabel 1. 1
Harapan Milenial Keluar Dari Pekerjaannya 2 tahun kedepan

Tahun	Hasil Survey
2017	39%
2018	43%
2019	49%
2020	31%
2021	36%

Sumber : Deloitte Millennial Survey (2021)

Hasil survei yang dilakukan Deloitte Millennial Survey (2021) pada tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa generasi milenial 39% berencana akan keluar 2 tahun kedepan dari pekerjaannya, sedangkan pada tahun 2018 survei Deloitte Millennial Survey meningkat menjadi 43% karyawan yang masuk kedalam kategori milenial akan melakukan turnover diperusahaannya, pada tahun 2019 meningkat Kembali menjadi 49% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 31% namun pada tahun 2021 generasi millennial yang berharap keluar dari pekerjaannya 2 tahun kedepan meningkat Kembali menjadi 36%. survei tersebut telah menunjukkan bahwa generasi millennial berencana keluar dari pekerjaannya

cenderung meningkat setiap tahunnya. Jika tingkat kenaikan intensi turnover terus bertambah, tentunya akan berdampak buruk kepada organisasi perusahaan.

Di Indonesia terdapat daerah yang memiliki kota industri terbesar yaitu Karawang, terdapat sekitar 40% penduduk yang didominasi oleh generasi milenial (Badan Pusat Statistik Karawang, 2020). Dengan banyaknya pabrik di Karawang yaitu Berdasarkan data dari Dinketrans Kota Karawang (2018) jumlah pabrik yang sudah beroperasi di kabupaten ini mencapai 1.762 pabrik. Banyaknya perusahaan yang ada di Karawang dan banyaknya penduduk yang memiliki rentan umur tergolong dari generasi X hal ini membuat penulis memilih Karawang sebagai tempat yang akan dilakukan penelitian, ditambah dengan adanya peraturan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) mewajibkan setiap perusahaan wajib melaporkan seleksi calon pekerjanya dengan komposisi 60-40 persen berasal dari Karawang dibuktikan dengan KTP dan KK Karawang, dengan kata lain pemerintah Karawang mewajibkan perusahaan memiliki setidaknya 40-60 persen karyawan yang berasal dari Karawang. Dalam hal ini tentunya perusahaan memiliki kewajiban untuk memperkerjakan dari penduduk Karawang, generasi milenial yang ada di Karawang pun cukup tinggi sehingga *turnover intention* pada generasi milenial yang ada di Karawang masih dipertanyakan.

Pra-survey dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui sebagian kecil fakta yang terjadi di Karawang, dimana masih tingginya *turnover intention* yang diukur melalui salah satu dimensi yaitu *Intention to quit* dari perusahaan yang dilakukan oleh karyawan yang tergolong dari generasi milenial. Berikut data yang diambil melalui survey singkat pada 31 karyawan milenial yang ada di Karawang.

Tabel 1. 2
Pra Survey Turnover Intention pada karyawan generasi milenial di
Karawang Indonesia

<i>Intention to quit</i>	Ya		Tidak		Ragu-ragu		Jumlah	
saya berencana untuk meninggalkan perusahaandalam waktu dekat	45,2 %	14 Orang	41,9%	13 Orang	12,9%	4 Orang	100%	31 Orang
saya akan segera meninggalkan perusahaan jika mendapat pekerjaan yang lebih baik	61,3 %	19 Orang	22,5%	7 Orang	16,2%	5 Orang	100%	31 Orang

Dari hasil survey awal diatas dapat terlihat bahwa masih tingginya keinginan karyawan pada generasi milenial mencapai 45,2% dan yang tidak ingin keluar berada diangka 41,9% lebih rendah dari yang ingin keluar, sedangkan yang ragu-ragu berada diangka 12,9% tingginya angka tersebut tentunya dapat mempengaruhi perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi, atau dapat diartikan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan dapat merugikan pihak perusahaan karena biaya yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan tersebut. Didalam organisasi perputaran karyawan merupakan salah satu hal yang tidak dapat dihindari, tingkat perputaran yang tinggi tentunya dapat mengganggu dan merugikan perusahaan karena banyaknya biaya yang telah dikeluarkan pada saat merekrut maupun melatih karyawan baru (Setiyanto & Selvi, 2017). Wroblewski (2018) menyatakan bahwa organisasi yang mengalami banyaknya karyawan pindah kerja akan mengalami kehilangan atas pengetahuan, keahlian dan produktivitas dari karyawan yang telah pindah tersebut. Semakin sulit dan langkanya keterampilan yang diperlukan bagi perusahaan untuk mengisi karyawan yang pindah tersebut, maka akan semakin sulit organisasi dalam upaya mencari penggantinya. Selain itu ada kerugian lain yang dapat ditimbulkan berupa turunnya moral dari karyawan yang masih bertahan dan akan timbulnya perspektif dari investor, konsumen ataupun masyarakat sosial akan mengira bahwa ada yang salah dengan manajemen di organisasi tersebut. Terdapat penelitian telah menunjukkan bahwa intensi pindah kerja karyawan akan mengakibatkan meningkatnya perilaku menyimpang dari

karyawan. Hal tersebut dapat dikarenakan karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah akan memiliki orientasi tinggi kepada transaksional kontrak dari pada relasional kontrak (Mai, Ellis, Christian, & Porter, 2016). Perputaran karyawan yang tinggi juga dapat merugikan pihak perusahaan karena biaya yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan tersebut. Didalam organisasi perputaran karyawan merupakan salah satu hal yang tidak dapat dihindari, tingkat perputaran yang tinggi tentunya dapat mengganggu dan merugikan perusahaan karena banyaknya biaya yang telah dikeluarkan pada saat merekrut maupun melatih karyawan baru (Setiyanto & Selvi, 2017).

Sedangkan survei menurut Deloitte Indonesia Perspectives (2019) jumlah pegawai milenial di Indonesia saat ini memiliki presentasi tertinggi yaitu 33.75% ,sedangkan menurut Suryaratri mengungkapkan bahwa pada tahun 2020 generasi milenial akan menempati 46% dari total lapangan pekerjaan (Suryaratri & Abadi, 2018), artinya saat ini terdapat suatu permasalahan yang mendasar bagi organisasi industri, perilaku intensi turnover memiliki dampak negatif untuk perusahaan, sehingga fenomena ini tidak dapat dianggap seperti angin yang cepat berlalu, karena akan mempengaruhi dari tujuan atau perkembangan dari perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya intensi turnover, mulai dari work-life balance, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga stres kerja (Hafid & Prasetyo, 2019). Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Halim & Antolis (2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu *Work life balance*, *Personality-Job Fit*, *Stres Kerja*, *Hubungan Karyawan*, *Kompensasi*, *Lingkungan Kerja Fisik*, *Kepuasan Kerja*, *Budaya Organisasi*, *Pengembangan Karir*, *Komitmen Organisasi*.

Salah satu upaya untuk menekan *Turnover Intention* adalah dengan cara meningkatkan *work life balance* karyawan dalam suatu organisasi, terjaganya keseimbangan antara dunia kerja maupun kehidupan pribadi merupakan hal yang patut diutamakan. Ketika *work life balance* dapat seimbang akan berdampak positif bagi organisasi itu sendiri. Salah satunya adalah meningkatnya performa kerja dikantor dan kualitas diri. Membantu agar karyawan tidak overwork sehingga energi dan fokus dalam bekerja semakin baik. Selain itu hubungan antar karyawan

dan manajemen akan menjadi lebih baik, karyawan yang merasa dihargai akan percaya terhadap manajemen dan menganggap bahwa manajemen peduli terhadap karyawannya. Ketika seseorang mulai tidak merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan dunia diluar pekerjaannya, maka dapat dilihat bahwa karyawan tersebut akan memilih pekerjaan lain yang mampu menyeimbangkan antara keduanya (Nurendra & Saraswati, 2017). Disisi lain permasalahan akan semakin mengganggu kedamaian antara lingkungan keluarga dan pekerjaan muncul secara bersamaan sesuai dengan peran-peran yang ada (Sihaloho & Handayani, 2018).

Work life balance merupakan salah satu faktor yang menimbulkan adanya intensi turnover. Jika *work life balance* tidak terpenuhi tentunya akan berdampak pada ketidak nyamanan karyawan, terlalu lama bekerja dapat mempengaruhi fisik maupun mental pegawai. *Work life balance* yang rendah memiliki konsekuensi yang negatif terhadap kesehatan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal akan menyebabkan stres yang akan menimbulkan *Turnover Intention* pada karyawan (Kumara & Fasana, 2018). Pada saat ini banyak generasi milenial yang lebih mengutamakan *work life balance*, Ketika keseimbangan dikantor dan diluar kantor akan membuat perasaan lebih bahagia, kini sebagian orang lebih mementingkan *work life balance* yang baik dan tidak melulu tentang uang. Menurut Buzza (2017) Generasi milenial saat ini lebih tertarik dengan *work life balance* daripada hanya sekedar berorientasi pada uang. Dalam Dennira & Ekowati (2020) Myers mengemukakan bahwa fenomena *work life balance* terjadi karena generasi milenial lebih ingin memiliki banyak waktu bersama keluarga dan teman-teman mereka serta memiliki kepentingan pribadi selain ditempat kerja dengan tujuan untuk bersosialisasi maupun menyalurkan hobi. Berbeda dengan generasi Xers dan Baby Boomers dimana mereka lebih candu dalam bekerja dan yang sedikit memiliki angan tentang *work life balance*.

Pra-survey dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui sebagian kecil fakta yang terjadi di Karawang, dimana masih rendahnya worklife balance dengan mengukur melalui salah satu dimensi yaitu *Intrusion of work into personal life* (IWPL) (pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi) pada karyawan yang tergolong dari generasi millennial, dimana masih tingginya tingkat beban sampai merasa

depresi oleh tekanan pekerjaan, Berikut data yang diambil melalui survey singkat pada 31 karyawan millennial yang ada dikarawang.

Tabel 1. 3
Pra Survey work life ballance pada karyawan generasi milenial di Karawang Indonesia

<i>Instrusion of work into personal life (IWPL)</i> (pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi)	Ya		Tidak		Ragu-ragu		Jumlah	
	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang
Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan Pribadi	51,6 %	16 Orang	38,7 %	12 Orang	9,7 %	3 Orang	100%	31 Orang
Saya merasa dan depresi karena pekerjaan saya	41,9 %	13 Orang	35,5 %	11 Orang	22,6 %	7 Orang	100%	31 Orang

Dari hasil survey awal diatas dapat dilihat bahwa beban pekerjaan yang membuat sulit untuk menjalani kehidupan pribadi sampai rasa lelah dan depresi masih sangat tinggi yaitu 51,6% dan 41,9% dan tidak merasakan hal tersebut 38,7% dan 35,5% lebih rendah dibanding yang merasakan hal tersebut sedangkan yang masih ragu-ragu sebesar 9,7% dan 22,6%, hal ini tentunya dapat mempengaruhi seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. *Work life balance* dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* secara signifikan, dalam penelitian Afnisya'id & Aulia (2021) menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* yang memiliki arti jika semakin tinggi kualitas work-life balance pada karyawan maka akan semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan atau bahkan tidak akan menghadirkan *Turnover Intention*. Sejalan dengan Prayogi et al (2019) yang menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* tanpa melalui kepuasan kerja yang sebagai variabel intervening. Yang dapat diartikan baik secara langsung maupun tidak *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Namun berbeda dengan Nurdin & Rohaeni (2020) yang memberikan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *work life balance* kepada *Turnover Intention*, yang dapat diartikan bahwa walaupun ada atau

tidaknya *work life balance* tidak mempengaruhi *Turnover Intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan dengan yang dilakukan oleh Fayyazi & Aslani (2015) yang memberikan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk menjalani kehidupan akan tetap bertahan dan fokus terhadap setiap tugas yang diberikan, namun sebaliknya ketika karyawan mengalami konflik kehidupan kerja, mereka akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan yang akan membantu mereka mencapai keseimbangan antara masalah pekerjaan dan non pekerjaan.

Selain *work life balance* terdapat faktor lain yang diduga menjadi faktor kuat terjadinya *Turnover Intention* yaitu komitmen organisasional karyawan yang semakin rendah. Rendahnya komitmen organisasional karyawan akan menyebabkan meningkatnya karyawan yang akan keluar dari perusahaan. Edison et al., (2017) menjelaskan komitmen organisasi merupakan suatu bentuk keterlibatan, menerima kondisi lingkungan serta berusaha beradaptasi dan mengabdikan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan akan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang sudah terpenuhi dan niat untuk keluar akan semakin turun. Faktor yang mempengaruhi naik atau turunnya komitmen yaitu faktor logis, lingkungan, harapan maupun faktor ikatan emosional (Edison et al., 2017). Perusahaan maupun organisasi tentunya memiliki tujuan baik dalam menghasilkan laba maupun stabilitas kinerja para karyawannya.

Pra-survey dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui sebagian kecil fakta yang terjadi di Karawang, dimana masih rendahnya komitmen organisasi yang diukur dengan salah satu dimensi yaitu komitmen normatif pada karyawan yang tergolong dari generasi millennial, dimana masih tingginya tingkat beban sampai merasa depresi oleh tekanan pekerjaan, Berikut data yang diambil melalui survey singkat pada 31 karyawan millennial yang ada di Karawang.

Tabel 1. 4
Pra Survey Komitmen Organisasi pada karyawan generasi milenial di
Karawang Indonesia

Komitmen Normatif	Ya		Tidak		Ragu-Ragu		Jumlah	
	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang
Saya harus bertahan diperusahaan karena tidak ada pilihan lain	22,6 %	7 Orang	61,3 %	19 Orang	16,1 %	5 Orang	100%	31 Orang
Saya rugi baik dari finansial maupun lingkungan jika meninggalkan Perusahaan	32,3 %	10 Orang	41,9 %	13 Orang	25,8 %	8 Orang	100%	31 Orang

Dari hasil survey awal diatas dapat dilihat bahwa masih tingginya karyawan yang tidak merasa harus bertahan diperusahaan karena tidak ada pilihan lain maupun rugi baik dari finansial maupun lingkungan jika meninggalkan perusahaan, hal ini tentunya akan berdampak pada mudahnya pegawai untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan. Kadam (2016) menyatakan Jika karyawan memiliki komitmen organisasional yang rendah tentunya akan berdampak pada munculnya niat untuk keluar dari pekerjaannya dan merugikan perusahaan. komitmen karyawan tentunya sangat penting dan diperlukan bagi seluruh organisasi yang ingin menghasilkan laba memiliki kinerja yang lebih baik dan stabilitas tenaga kerja

Komitmen organisasi dianggap menjadi salah satu faktor yang menjadi pertimbangan yang cukup mempengaruhi adanya *Turnover Intention* pada karyawan, seperti dalam penelitian Rajeshwari & Paramanandam (2018) menyatakan bahwa ada hubungan negative signifikan antara organizational commitment dengan *Turnover Intention*. Sedangkan menurut hasil penelitian Yulianti et al., (2019) antara komitmen organisasi dan *Turnover Intention* memiliki pengaruh positif. Berbeda dengan hasil penelitian dari Syamsir & Hidayat (2020) tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dan *Turnover Intention*.

Diagram Survey Ketidak Setiaan Pekerja Antara Generasi X dan Generasi Y



Gambar 1. 1
Sumber : JobPlanet

Job hoping telah membuat system referensi karir jobplanet membuat survey dan riset. Kegiatan tersebut digunakan untuk mengetahui perbandingan antara generasi X dan generasi Y (milenial) terhadap kesetiaan padaa pekerjaannya. Data diambil mulai dari agustus 2015 sampai dengan januari 2017, memiliki total responden sebesar 88.900 orang yang berada diseluruh provinsi di Indonesia. Pada sebagian besar responden merupakan milenial yaitu sebesar 81.800 orang. Hasilnya 76,7% yang akan bertahan selama 1-2 tahun ditempatnya bekerja, yaitu karyawan yang berusia 21-25 tahun. Karyawan dalam usia tersebut rata-rata belum memiliki pengalaman kerja dan baru masuk dunia kerja yang tentunya akan fokus ke hal – hal baru dan memperkaya pengalaman mereka, sehingga pada saat mereka sudah mendapatkan apa yang diinginkan dan tidak lagi menerima pengembangan baru mereka tidak segan untuk berpindah dari perusahaan mereka.

Banyaknya keluhan terhadap komitmen organisasi dari para milenial oleh pihak manajemen diperusahaan maupun organisasi. Ungkapan yang sama mengenai kebiasaan milenial yang suka untuk berpindah tempat kerja, disangkutkutan dengan banyaknya persoalan lain menyangkut sikap terhadap otoritas maupun komunikasi dan tingkat kedekatan yang berbeda. Kebiasaan untuk mencari tawaran pekerjaan yang lebih baik dengan cara berpindah pekerjaan secara instan

membuat komitmen organisasi seseorang dianggap rendah (Glazer, Mahoney, & Randall, 2019).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berusaha menganalisis pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi pada generasi milenial dan tingginya *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang, dengan judul “Meningkatnya *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial Dari Sudut Pandang *Work life balance* Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Daerah Industri Terbesar Indonesia (Karawang))”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

1. Masih tingginya rasa ingin tahu dan menggali kemampuan diri yang dianggap membuat *Turnover Intention* pada karyawan milenial terus meningkat.
2. *Work life balance* masih menjadi topik yang selalu disebut-sebut sebagai salah satu penyebab terjadinya turnover pada karyawan milenial.
3. Karyawan milenial dianggap memiliki komitmen yang rendah terhadap pekerjaannya.
4. Kota Karawang menjadi tempat industri terbesar di Karawang yang 40% penduduknya didominasi oleh generasi milenial.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang ada maka rumusan masalah yang dapat penulis ambil dan kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *work life balance*, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang.
2. Bagaimana hubungan antara *work life balance* dan komitmen organisasi pada generasi milenial di Karawang.
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang.
4. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang.

5. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang.

1.4 Tujuan Penelitian

Pembahasan yang telah dijabarkan oleh penulis tentunya tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini, berikut tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui gambaran *work life balance*, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan komitmen organisasi pada generasi milenial di Karawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada generasi milenial di Karawang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini maupun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ilmu Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *Turover Intention*, *work life balance* dan Komitmen Organisasi pada generasi milenial yang berada di Karawang.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan maupun menciptakan budaya yang tepat khususnya untuk karyawan milenial.

2) Bagi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya.

1.6 Pembatasan Masalah

Batasan dalam pelaksanaan penelitian diperlukan dengan tujuan agar penelitian lebih terarah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan di Kota Karawang.
2. Untuk penelitian dan pemilihan pengisi kuisioner akan dilakukan pada generasi milenial dengan status bekerja di Kota Karawang.

1.7 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai dari tanggal 29 Januari 2022 sampai dengan selesai, meliputi persiapan dan pelaksanaan. Adapun seluruh rangkaian penelitian ini bertempat di Kabupaten Karawang.