

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Fenomena ini tidak hanya terasa di kota-kota metropolitan, tetapi juga di daerah dengan pertumbuhan ekonomi seperti Kota Blitar. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Blitar (2024), proporsi penduduk usia produktif didominasi oleh kelompok usia 20-40 tahun, yang secara demografi mencakup sebagian besar generasi milenial dan generasi Z. Tren ini semakin diperkuat oleh data konkret mengenai tingkat turnover di kota tersebut. Berdasarkan data BPS Kota Blitar (2024), tingkat turnover di kota ini menunjukkan angka yang signifikan. Sebagai contoh, pada tahun 2022 tercatat 125 kasus turnover, kemudian meningkat menjadi 138 kasus pada tahun 2023, dan meskipun terjadi penurunan menjadi 77 kasus pada tahun 2024, angka tersebut tetap mengindikasikan adanya pergerakan substansial dalam pasar tenaga kerja. Angka-angka ini secara langsung menggambarkan betapa relevannya isu turnover di Kota Blitar dan menunjukkan bahwa masalah ini membutuhkan perhatian serius.

Ketika ekspektasi-ekspektasi ini tidak terpenuhi, muncullah niat untuk berpindah kerja yang pada akhirnya berujung pada turnover. Konsekuensinya tidak main-main. Sebuah laporan dari Gallup (2023) menunjukkan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru bisa mencapai puluhan juta rupiah per individu. Lebih dari itu, turnover juga mengikis moral tim, mengganggu stabilitas operasional, dan menghambat transfer pengetahuan dalam organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor pemicu turnover pada kedua generasi ini secara spesifik menjadi sebuah keharusan, terutama bagi perusahaan di Kota Blitar yang ingin mempertahankan talenta terbaiknya.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait isu ini, sebagian besar berfokus pada konteks global atau kota-kota besar. Penelitian yang mengkaji secara mendalam fenomena turnover di kalangan generasi Z dan milenial dengan membandingkan keduanya dalam satu lingkup studi, khususnya di kota dengan karakteristik regional seperti Blitar, masih sangat terbatas. Celah inilah yang menjadi landasan utama penelitian ini. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal atau pergi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih terperinci dan praktis. Hasilnya tidak hanya akan menjadi kontribusi akademis, tetapi juga panduan konkret bagi para pemimpin perusahaan dan praktisi sumber daya manusia di Kota Blitar dalam merumuskan strategi retensi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

- a. Apakah work life berpengaruh signifikan terhadap turnover di kalangan karyawan Generasi Z dan Milenial di Kota Blitar?
- b. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover di kalangan karyawan Generasi Z dan Milenial di Kota Blitar?
- c. Apakah insentif dan rewarding memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover di kalangan karyawan Generasi Z dan Milenial di Kota Blitar.?
- d. Apakah stress kerja mempengaruhi turnover di kalangan karyawan Generasi Z dan Milenial di Kota Blitar?
- e. Apakah beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover di kalangan karyawan Generasi Z dan Milenial di Kota Blitar?
- f. Di antara variabel work life, kepuasan kerja, insentif dan rewarding, stress kerja, dan beban kerja, variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi turnover di kalangan karyawan Generasi Z dan Milenial di Kota Blitar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover karyawan pada generasi Z dan generasi milenial di Kota Blitar.
- b. Menganalisis pengaruh signifikan dari work life terhadap turnover di kalangan karyawan Generasi Z dan Milenial di Kota Blitar.
- c. Memberikan rekomendasi strategi retensi karyawan yang dapat diterapkan oleh karyawan atau pekerja di Kota Blitar untuk mengurangi tingkat turnover pada kedua generasi tersebut.
- d. Membandingkan tingkat pengaruh faktor-faktor tersebut antara generasi z dan generasi milenial di Kota Blitar.
- e. Menyediakan rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan dari kedua generasi.

- f. Menentukan variabel yang paling dominan memengaruhi turnover di antara work life, kepuasan kerja, insentif dan rewarding, stres kerja, serta beban kerja di kalangan karyawan Generasi Z dan Milenial.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi perusahaan, menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan dan strategi retensi karyawan yang efektif.
- b. Bagi karyawan generasi Z dan milenial, memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.
- c. Bagi peneliti lain, menambah literatur dan pengetahuan mengenai dinamika turnover karyawan pada generasi Z dan milenial.