

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan aktivitas bisnis, sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi keberhasilan perusahaan. Pada era perubahan industri yang dinamis, keberadaan modal dan teknologi saja belum memadai untuk menjamin keunggulan bersaing. Justru kualitas serta kesejahteraan karyawan menjadi faktor utama dalam membangun daya saing yang berkelanjutan (Eka Julianti et al, 2024). Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan inovasi, meningkatkan efisiensi, serta menjaga stabilitas organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan baik, perusahaan berpotensi mengalami kemunduran. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM yang tepat, khususnya dalam menghadapi karakteristik generasi baru tenaga kerja saat ini.

Masuknya Generasi Z ke dunia kerja membawa dinamika baru. Menurut Bambang dalam Putri (2024), Generasi Z adalah generasi yang lahir tahun 1997-2012 dan tumbuh di masa ketika teknologi digital telah berkembang pesat. Berdasarkan Sensus Penduduk tahun 2020, Generasi Z merupakan kelompok dengan jumlah terbesar dalam struktur penduduk Indonesia, yaitu mencapai 27,94%, lebih tinggi dibandingkan Generasi milenial dan Generasi X. Kondisi ini menjadikan Generasi Z diproyeksikan sebagai kekuatan dominan dalam dunia kerja serta memiliki peran strategis bagi keberlangsungan organisasi dan pembangunan negara, terutama ketika Indonesia memasuki masa bonus demografi pada tahun 2030 (Haniyah et al., 2025). Generasi Z memiliki karakteristik cara kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Bagi generasi ini, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sumber penghasilan, melainkan juga sebagai media untuk mengembangkan diri, membangun karir, serta mengekspresikan nilai-nilai pribadi. Mereka cenderung mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*), serta lingkungan kerja yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan menghargai keberagaman. Oleh

karena itu, makna bekerja bagi Generasi Z tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan kultural yang lebih luas.

Generasi Z yang saat ini bergabung dalam dunia kerja, menawarkan peluang besar untuk perkembangan perusahaan. Namun demikian, kondisi yang terjadi di lapangan sering kali belum sesuai dengan harapan tersebut. Hal ini disebabkan karena banyak organisasi masih mempertahankan pola kerja lama yang dirancang untuk generasi sebelumnya, seperti aturan jam kerja yang kaku, struktur organisasi yang sangat hierarkis, serta budaya kerja yang kurang memberikan ruang fleksibilitas (Apriani, 2025). Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpuasan kerja pada Generasi Z yang kemudian berpengaruh pada rendahnya tingkat keterikatan, menurunnya motivasi dalam bekerja, serta meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja. Situasi ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia muda yang memiliki potensi besar.

Dalam beberapa tahun terakhir, tingginya tingkat *turnover* karyawan menjadi isu yang cukup signifikan. Joko Baroto, *Project Management Officer* Ketenagakerjaan di Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), menyatakan bahwa banyak karyawan Generasi Z memilih berhenti bekerja hanya dalam hitungan bulan (www.bericuan.id, 2024). Alasan yang sering muncul antara lain ketidaksesuaian pekerjaan dengan minat serta ketidakmampuan mengelola tekanan kerja. Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus terus melakukan rekrutmen baru, yang berdampak pada meningkatnya biaya operasional dan terganggunya stabilitas organisasi.

Fenomena tersebut semakin diperkuat oleh hasil survei Jakpat yang dilakukan pada 9-12 Februari 2024 dengan mayoritas responden berasal dari Pulau Jawa. Hasil survei menunjukkan bahwa dari total 295 responden yang berstatus sebagai pekerja Generasi Z, sebanyak 69% menyatakan memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari tempat kerja mereka (www.goodstats.id, 2024). Data tersebut tidak sekadar menunjukkan angka, tetapi juga menggambarkan tingkat ketidakpuasan yang cukup luas, sekaligus menjadi tanda kuat bahwa dunia kerja

perlu melakukan penyesuaian agar lebih sejalan dengan nilai-nilai serta harapan generasi muda.

Fenomena *turnover* karyawan tidak hanya terjadi secara nasional, tetapi juga terlihat pada konteks lokal. Salah satunya adalah UD Putra TS Majalengka (Usaha Dagang Putra Tiga Saudara Toserba Majalengka) sebuah bisnis ritel dengan format supermarket khusus sandang yang terletak di daerah Majalengka yang berlokasi di Jl. Jatiwangi-Majalengka, Baribis, Kecamatan Cigasong, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat. UD Putra Tiga Saudara Majalengka menjadi salah satu pusat perbelanjaan terbesar yang ada di Majalengka dengan kegiatan usaha utamanya yaitu mendistribusikan barang secara langsung kepada konsumen. Hal ini dapat dilihat pada data rekapitulasi *turnover* karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data *Turnover* Karyawan
UD Putra Tiga Saudara Majalengka
Tahun 2022-2024

Data <i>Turnover</i> Karyawan	Tahun		
	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan Awal Tahun	297	307	319
Karyawan Keluar	40	48	50
Karyawan Masuk	50	60	80
Jumlah Karyawan Akhir Tahun	307	319	349
Persentase (%)	13,24%	15,33%	14,97%

(Sumber: Staff HRD UD Putra Tiga Saudara Majalengka, 2025)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan di UD Putra Tiga Saudara Majalengka mengalami perubahan dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, *turnover* tercatat sebesar 13,24%, kemudian meningkat menjadi 15,33% pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024, angka *turnover* tersebut mengalami sedikit penurunan menjadi 14,97%. Meskipun terjadi penurunan persentase pada tahun terakhir, jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan tetap menunjukkan kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan *turnover* masih

berlangsung dan menjadi isu yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Menurut Gillies dalam Sari et al., (2025) tingkat *turnover* tenaga kerja dianggap wajar apabila berada pada rentang 5-10% per tahun, sedangkan *turnover* dikategorikan tinggi apabila melebihi angka 10% per tahun. Apabila tingkat *turnover* mengalami peningkatan secara terus menerus, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan risiko dan dampak negatif bagi keberlangsungan perusahaan di masa mendatang.

Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang diperoleh dari pihak HRD, kelompok karyawan yang paling banyak mengalami *turnover* berasal dari generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa generasi Z memiliki kecenderungan *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok generasi lainnya. Penyebabnya adalah keterbatasan pengalaman kerja yang dimiliki serta belum bisa menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan, budaya kerja, sistem organisasi, dan aturan yang berlaku. Kondisi tersebut menimbulkan ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan, mengingat generasi Z lebih terbiasa dengan fleksibilitas dan pola kerja yang tidak terlalu kaku. Akibatnya, tingkat loyalitas generasi Z terhadap perusahaan belum berkembang secara optimal.

Selain itu, sebagian besar karyawan yang keluar merupakan perempuan. Banyak di antara mereka mulai bekerja dalam kondisi belum menikah, namun setelah berkeluarga menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan sistem kerja shift dengan tanggung jawab pribadi. Situasi ini semakin berat ketika menjelang bulan Ramadhan, di mana jumlah pelanggan dapat meningkat dua hingga tiga kali lipat dari hari biasa. Kondisi tersebut menyebabkan tekanan kerja meningkat sehingga menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang akhirnya mendorong keputusan karyawan untuk keluar. Tingginya tingkat *turnover* tersebut mencerminkan adanya kemungkinan ketidakpuasan kerja, dengan begitu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan karyawan generasi Z memilih untuk berpindah kerja atau *turnover intention*.

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) menjadi aspek penting bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan bagi karyawan, agar mereka mampu menjaga kualitas hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance*

sendiri dipahami sebagai kondisi seimbang dalam hidup seseorang, di mana individu dapat membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sekaligus menjalankan aktivitas pribadi, sehingga memungkinkan mereka menjalankan dua atau lebih peran secara selaras (Damayanti & Khatimah, 2025). Untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja bukanlah hal yang sederhana. Banyak orang yang merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berat, sehingga kesulitan meluangkan waktu untuk dirinya sendiri. Fokus kerja yang berlebihan tanpa menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi bisa menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menjadi faktor utama meningkatnya niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*).

Survei yang dilakukan oleh Jejak Pendapat (Jakpat) pada periode 15 November 2022 terhadap 832 Generasi Z yang bekerja hasil survei menyatakan bahwa sebanyak 37,2 % dari Generasi Z akan *resign* dari tempat kerja mereka karena tidak adanya *work life balance*. Hal tersebut disebabkan karena *jobdesk* atau beban kerja berlebihan sebanyak 41,8%, jam kerja tidak teratur dan cenderung berlebihan sebanyak 56,9% dan rekan kerja *toxic* sebanyak 48,8% (www.jakpat.net, 2023). Hal ini merupakan penyebab dari lingkungan kerja yang tidak sehat yang dapat mengakibatkan kerja tidak nyaman serta adanya tekanan kerja yang menyebabkan kelelahan kerja dan berujung pada stress kerja yang berdampak pada kesehatan.

Tabel 1. 2
Persentase Penilaian Responden terhadap *Work Life Balance*
UD Putra Tiga Saudara Majalengka

No	Indikator	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda dapat mengatur waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?	65%	35%
2.	Apakah Anda dapat memenuhi tanggung jawab pribadi Anda karena beban kerja yang seimbang?	30%	70%
3.	Apakah Anda memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas atau hobi di luar pekerjaan?	45%	55%

(Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil pra penelitian terhadap karyawan Generasi Z mengenai *work life balance*, sebanyak 65% dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun hanya 35% dari mereka merasa kesulitan dalam mengatur keseimbangan tersebut. Lalu, hanya 30% karyawan dapat memenuhi tanggung jawab pribadi karena beban kerja yang seimbang, sedangkan 70% karyawan merasa tidak dapat memenuhi kewajiban pribadi disebabkan oleh beban kerja yang dirasakannya belum seimbang. Selain itu, 45% karyawan memiliki ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas atau hobi di luar pekerjaan, namun sebanyak 55% karyawan mengungkapkan bahwa mereka kekurangan waktu untuk menjalani aktivitas atau hobi di luar jam kerja mereka. Berdasarkan pemaparan pra penelitian tersebut, walaupun terdapat satu indikator yang menunjukkan hasil positif, temuan dari indikator lainnya masih menunjukkan adanya permasalahan, maka dapat disimpulkan bahwa masih adanya masalah *work life balance* bagi generasi Z.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, apabila seseorang terlalu banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja, maka keseimbangan tersebut akan terganggu. Generasi Z menempatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai hal yang sangat penting. Jika tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, mereka cenderung memilih untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan fleksibilitas lebih besar (Septianini, 2024).

Selain adanya faktor *work life balance*, faktor lain yang penting dan perlu diperhatikan oleh organisasi adalah lingkungan kerja, terutama bagi Generasi Z. lingkungan kerja merupakan hal-hal dan keadaan yang terdapat di lingkungan sekitar dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik perlu diperhatikan agar proses dalam bekerja berjalan baik (Sarip & Mustangin, 2023). Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, seperti kelelahan, penurunan fokus, ketidakstabilan emosi, hingga gangguan

kesehatan. Dampak tersebut tidak hanya dirasakan individu, tetapi juga memengaruhi organisasi melalui penurunan produktivitas, efektivitas kerja, dan meningkatnya ketidakpuasan. Pada akhirnya, kondisi ini dapat memicu munculnya niat berpindah (*turnover intention*) di kalangan karyawan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Jakpat pada tahun 2024 menunjukkan bahwa 23% Generasi Z memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya akibat lingkungan kerja yang tidak sehat (www.goodstats.id, 2024). Lingkungan kerja yang tidak sehat merujuk pada kondisi yang berpotensi mengganggu kesehatan fisik, mental, maupun emosional karyawan. Situasi tersebut cenderung menurunkan motivasi kerja Generasi Z, sehingga mereka lebih memilih meninggalkan pekerjaan daripada tetap bertahan dalam keadaan yang penuh tekanan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Tabel 1. 3
Persentase Penilaian Responden terhadap Lingkungan Kerja
UD Putra Tiga Saudara Majalengka

No	Indikator	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa nyaman dan aman dengan lingkungan tempat kerja Anda?	70%	30%
2.	Apakah Anda memiliki akses fasilitas yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan?	45%	55%
3.	Apakah Anda merasa hubungan antar rekan kerja Anda baik dan dianggap positif?	25%	75%
4.	Apakah Anda merasa terlibat di dalam tim kerja dan mendapatkan dukungan kerja dari rekan kerja maupun atasan?	40%	60%

(Sumber: Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

Hasil pra penelitian terkait lingkungan kerja menunjukkan sebanyak 70% merasa nyaman dengan lingkungan kerja sedangkan 30% merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang ada. Hanya 45% karyawan yang memiliki akses fasilitas memadai dalam bekerja, namun sebanyak 55% tidak memiliki fasilitas

yang memadai dalam pekerjaan. Kemudian, hanya 25% karyawan yang merasa hubungan antar rekan kerjanya positif, sedangkan mayoritas karyawan 75% merasa bahwa hubungan antar rekan kerjanya tidak baik. 40% karyawan merasa mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasannya, namun sebanyak 60% merasa tidak mendapat dukungan dari rekan kerja maupun atasannya. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut, meskipun terdapat indikator yang menunjukkan hasil positif, variabel tetap perlu diteliti karena sebagian indikator lainnya masih menunjukkan adanya masalah.

Menurut Mobley dalam Ramadhani & Wardani (2025) *turnover intention* dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan berpindah ke pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai pilihannya sendiri. *Turnover intention* muncul ketika karyawan merasa hubungan kerja dengan perusahaan tidak mampu memberikan kepastian dalam memenuhi kebutuhan maupun harapannya. Dengan demikian, keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dianggap tidak sesuai dengan ekspektasi, serta persepsi karyawan terhadap kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jakpat pada Februari 2024 terhadap 295 responden Generasi Z yang sudah bekerja menunjukkan bahwa 34% di antaranya memiliki keinginan untuk *resign* meskipun tanpa menentukan waktu pasti. Selanjutnya, 10% responden merencanakan untuk *resign* dalam kurun waktu enam bulan ke depan, dan 8% lainnya mempertimbangkan untuk keluar dalam jangka waktu satu tahun. Sementara itu, sebanyak 41% responden menyatakan tidak memiliki rencana untuk mengundurkan diri (www.jakpat.net, 2024). Data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *turnover intention* di kalangan Generasi Z relatif tinggi.

Tabel 1. 4
Persentase Penilaian Responden terhadap *Turnover Intention*
UD Putra Tiga Saudara Majalengka

No	Indikator	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda pernah terpikir untuk keluar dari pekerjaan Anda saat ini?	55%	45%
2.	Apakah Anda memikirkan untuk mencari pengalaman baru diluar perusahaan tempat Anda bekerja saat ini?	70%	30%
3.	Apakah Anda berkeinginan keluar dari perusahaan ini jika terdapat peluang yang lebih baik?	65%	35%

(Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

Hasil dari pra penelitian mengungkap bahwa 55% karyawan pernah memikirkan untuk keluar dari pekerjaan mereka, sedangkan 45% lainnya sebaliknya, hal ini menunjukkan bahwa mereka telah mempertimbangkan kemungkinan untuk berhenti bekerja. Selain itu, 70% karyawan berpikir untuk mencari pengalaman baru di luar perusahaan saat ini, sementara 30% menyatakan tidak. Kemudian, 65% karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini jika ada kesempatan yang lebih baik, sementara 35% tidak berkeinginan untuk keluar perusahaan ini. Dari penjelasan hasil pra penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan terkait *turnover intention* di kalangan generasi Z.

Hal tersebut menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan karena dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam ketersediaan tenaga kerja. Selain itu, hal ini juga meningkatkan beban biaya pengelolaan sumber daya manusia, misalnya untuk proses rekrutmen, pelatihan karyawan baru, maupun pelatihan ulang. *Turnover intention* penting untuk dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia karena dapat berfungsi sebagai indikator awal terhadap potensi terjadinya *turnover* aktual. Dengan memantau tingkat *turnover intention*, perusahaan dapat lebih cepat menyusun strategi peningkatan retensi, memperbaiki kondisi kerja, serta menciptakan lingkungan organisasi yang lebih sehat dan suportif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiyo & Saputra, 2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi baik maka dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar. Sementara itu, penelitian oleh (Nurramadhani & Idulfilastri, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokusnya yang menilai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan objek karyawan Generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka yang risetnya masih terbatas. Karena sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada perusahaan-perusahaan besar.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z pada UD Putra Tiga Saudara Majalengka”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Survei Jakpat menunjukkan sebanyak 69% pekerja Generasi Z menyatakan memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari tempat kerja serta memilih berhenti dalam hitungan bulan. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan minat mereka serta kesulitan dalam menghadapi tekanan di tempat kerja.
2. Tingkat *turnover* karyawan di UD Putra Tiga Saudara Majalengka mengalami fluktuatif. Pada tahun 2022, sebesar 13,24%, yang meningkat menjadi 15,33% pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024, angka *turnover* tersebut mengalami sedikit penurunan menjadi 14,97%. Hasil observasi dan informasi yang diperoleh dari pihak HRD, kelompok karyawan yang paling banyak mengalami *turnover* berasal dari Generasi Z.
3. Sebanyak 37,2% Generasi Z mengungkapkan alasan *resign* karena tidak adanya *work-life balance*. Hasil pra penelitian terhadap 20 karyawan

Generasi Z hanya 30% yang dapat memenuhi tanggung jawab pribadi karena beban kerja yang seimbang dan 45% yang memiliki ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan.

4. Lingkungan kerja yang tidak sehat menjadi alasan *resign* bagi 23% Generasi Z. Faktor seperti rekan kerja *toxic* (48,8%) menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan berdampak pada produktivitas. Berdasarkan hasil pra penelitian terhadap 20 karyawan Generasi Z hanya 45% karyawan yang memiliki akses fasilitas memadai dalam bekerja, 25% yang merasa hubungan antar rekan kerjanya positif, dan 40% karyawan merasa mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasannya.
5. Survei Jakpat menunjukkan bahwa 34% Generasi Z memiliki keinginan untuk *resign* tanpa menentukan waktu, 10% berencana *resign* dalam 6 bulan ke depan, dan 8% dalam waktu 1 tahun. Data ini menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan Generasi Z. Hasil pra penelitian karyawan generasi Z UD Putra Tiga Saudara Majalengka sebanyak 55% karyawan pernah memikirkan untuk keluar dari pekerjaan, 70% berpikir untuk mencari pengalaman baru dan 65% memiliki niat untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik.

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah yang diteliti agar tidak terjadi perluasan masalah yang dibahas dan memberikan kemudahan dalam proses penelitian. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di UD Putra Tiga Saudara Majalengka.
2. Penelitian ini hanya fokus pada karyawan Generasi Z UD Putra Tiga Saudara Majalengka yaitu yang berusia 18-27 tahun.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel utama yaitu *work life balance* (Keseimbangan kehidupan kerja), lingkungan kerja dan *turnover intention* (Niat untuk keluar).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka?
3. Apakah *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam siklus manajemen sumber daya manusia, terutama terkait *work life balance*, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Temuan penelitian ini juga diharapkan mampu memperkuat serta memperluas pengembangan teori-teori yang relevan, sekaligus menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Temuan yang diperoleh dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya

manusia, khususnya untuk meningkatkan retensi karyawan di UD Putra Tiga Saudara Majalengka, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan untuk memberikan gambaran yang sistematis agar memudahkan pembahasan serta gambaran mengenai penelitian, maka penulis menyajikan sistematika penulisan ini menjadi lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan secara garis besar permasalahan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas terkait landasan teori yang meliputi teori-teori mengenai konsep maupun variabel yang relevan dengan penelitian, yaitu *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*, serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan kondisi objektif Generasi Z di UD Putra Tiga Saudara Majalengka sebagai pengukuran yang akan diteliti, deskripsi data hasil penelitian variabel, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dari pembahasan serta saran.