BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks organisasi modern, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Tidak hanya sebagai pelaksana operasional, SDM juga berkontribusi dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, serta membangun keunggulan kompetitif organisasi di tengah dinamika bisnis global. Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama organisasi yang mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta komitmen individu yang dikelola secara strategis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan (Gupta & Gupta, 2025).

Seiring meningkatnya globalisasi dan mobilitas tenaga kerja internasional, pengelolaan SDM menjadi semakin kompleks, terutama dalam konteks tenaga kerja lintas budaya. Pengelolaan SDM modern tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan, *work-life balance*, keberagaman tenaga kerja, serta penguatan komitmen organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja jangka panjang (Kambayashi, 2025).

Fenomena ini semakin relevan pada kelompok Generasi Z, yaitu generasi yang lahir pada rentang tahun 1997–2012. Menurut Badan Pusat Statistik melalui Hasil Sensus Penduduk 2020, Generasi Z merupakan kelompok penduduk terbesar di Indonesia dengan proporsi sebesar 27,94% dari total populasi nasional. Generasi

Z merupakan generasi yang tumbuh di era digital sehingga memiliki karakteristik *digital native*, adaptif terhadap perubahan, serta cenderung menghargai fleksibilitas kerja, *work-life balance*, lingkungan kerja yang suportif, dan kesehatan mental dibandingkan generasi sebelumnya (Sunyoto, 2024).

Salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia modern adalah kemampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*). Konsep ini mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara harmonis sehingga tidak terjadi konflik yang dapat mengganggu kesejahteraan maupun performa kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, *work-life balance* menjadi isu strategis karena perubahan karakteristik tenaga kerja yang semakin menempatkan kualitas hidup dan kesehatan mental sebagai prioritas utama dalam menentukan pilihan karier. Organisasi yang mampu memberikan fleksibilitas kerja, waktu istirahat yang memadai, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan cenderung memiliki tingkat retensi tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang hanya berorientasi pada produktivitas semata. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi serta berperan penting dalam menurunkan *burnout* dan *turnover intention* karyawan (Baran *et al*., 2025).

Bagi Generasi Z, *work-life balance* tidak lagi dipandang sebagai fasilitas tambahan, melainkan telah menjadi kebutuhan utama dalam dunia kerja. Generasi yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 ini tumbuh dalam lingkungan digital yang

memberikan akses luas terhadap informasi mengenai kesehatan mental, kesejahteraan psikologis, dan fleksibilitas kerja sehingga membentuk ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung lebih memilih organisasi yang memberikan fleksibilitas waktu kerja, mendukung kesejahteraan psikologis, dan menghargai kehidupan pribadi karyawan dibandingkan organisasi yang menawarkan kompensasi tinggi tetapi mengabaikan keseimbangan hidup pekerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rendahnya *work-life balance* menjadi salah satu faktor utama yang mendorong meningkatnya *turnover intention* pada Generasi Z di berbagai sektor industri (Tanoto & Go Tami, 2024).

Dalam konteks pekerja migran Indonesia di Jepang, pentingnya *work-life balance* menjadi semakin besar karena pekerja migran tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi juga tantangan adaptasi budaya, hambatan bahasa, serta keterbatasan interaksi dengan keluarga yang berada di Indonesia. Jarak geografis yang jauh, perbedaan zona waktu, serta keterbatasan kesempatan untuk pulang ke tanah air dapat meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan pekerja migran. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka risiko terjadinya stres kerja, *burnout*, penurunan kepuasan kerja, serta meningkatnya *turnover intention* akan semakin besar. Sebaliknya, apabila organisasi mampu menciptakan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup pekerja, maka pekerja migran cenderung memiliki keterikatan emosional dan komitmen

organisasi yang lebih tinggi sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat ditekan (Asis & Carandang, 2020).

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu determinan penting dalam menurunkan *turnover intention* pada Generasi Z. Penelitian yang dilakukan oleh Pramushinta et al., pada tahun 2024 menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta, di mana semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian oleh Nadia Soleha dan Diah Retno Wulandaru pada tahun 2025 menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja Generasi Z. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan (Soleha & Wulandaru, 2025).

Selain *work-life balance*, lingkungan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kenyamanan, kepuasan, dan keberlangsungan hubungan antara karyawan dan organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, keamanan, dan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi organisasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan, serta dukungan sosial yang diberikan organisasi kepada karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi, sedangkan

lingkungan kerja yang buruk berpotensi menimbulkan konflik, stres kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Oleh karena itu, lingkungan kerja saat ini dipandang sebagai salah satu instrumen strategis dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas di tengah meningkatnya persaingan global. Referensi terbaru juga menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kesejahteraan psikologis dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Baran *et al*., 2025).

Pada pekerja migran Indonesia di Jepang, lingkungan kerja memiliki peran yang jauh lebih kompleks dibandingkan pekerja domestik karena mereka harus melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang berbeda dengan budaya asal mereka. Budaya kerja Jepang dikenal memiliki tingkat disiplin yang tinggi, standar kualitas yang ketat, struktur hierarki yang kuat, serta pola komunikasi yang cenderung tidak langsung (*high-context communication*). Bagi pekerja migran yang belum sepenuhnya memahami budaya kerja tersebut, kondisi ini dapat menjadi sumber tekanan psikologis dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, keberadaan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif sangat diperlukan untuk membantu proses adaptasi pekerja migran di negara tujuan (Pratama, 2024).

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, memperkuat hubungan sosial antarkaryawan, serta meningkatkan komitmen organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Oleh karena itu, lingkungan kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja,

khususnya pekerja migran Generasi Z yang bekerja pada lingkungan lintas budaya seperti di Prefektur Kagawa, Jepang.

Penelitian yang dilakukan oleh Warsudi, W., Saddewisasi, W., Lestari, R. I., & Ridwan (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Herwidiyanto (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Warehouse* Cakung Pos Logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang mendukung akan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dan melebihi kemampuan individu untuk mengelolanya. Konsep *burnout* pertama kali dikembangkan oleh Christina Maslach yang menjelaskan bahwa *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (menurunnya pencapaian diri). Individu yang mengalami *burnout* umumnya

menunjukkan gejala seperti kehilangan motivasi kerja, menurunnya antusiasme terhadap pekerjaan, meningkatnya rasa frustrasi, kesulitan berkonsentrasi, hingga munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan maupun organisasi. Kondisi tersebut apabila dibiarkan dalam jangka panjang dapat menurunkan produktivitas, kualitas kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan (Mahmod & Rosari, 2020).

Dalam era persaingan global dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, *burnout* menjadi salah satu permasalahan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, target kerja yang ketat, beban kerja berlebihan, serta tekanan untuk selalu mencapai kinerja optimal sering kali menyebabkan karyawan mengalami kelelahan berkepanjangan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki konsekuensi negatif terhadap organisasi, seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya kepuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, serta meningkatnya *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang mampu menjaga kesejahteraan psikologis karyawan agar dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Nunes & Palma-Moreira, 2024).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang berbeda terhadap berbagai variabel organisasi. Penelitian Laily, N., Oetomo, H. W., Sari, J., & Respatia (2022) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, penelitian Mahmod & Rosari, (2020) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

komitmen afektif karyawan, sehingga meningkatnya *burnout* akan menurunkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa *burnout* merupakan variabel penting yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya pada konteks pekerja migran Generasi Z Indonesia di Prefektur Kagawa, Jepang, dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat keterikatan psikologis, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi, bersedia memberikan usaha terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, produktivitas, serta meningkatnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Martins *et al*., 2023).

Dalam era persaingan global dan tingginya mobilitas tenaga kerja, organisasi dituntut untuk mampu membangun komitmen organisasi yang kuat agar dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Komitmen organisasi yang tinggi terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), serta menurunkan tingkat absensi dan *turnover intention*. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak memperoleh dukungan organisasi, tidak memiliki kesempatan

pengembangan karier, atau mengalami ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, maka tingkat komitmen organisasi dapat menurun dan pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (Rachmawati, 2024).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Penelitian (Rachmawati, 2024) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dan mampu memperkuat keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, penelitian Anggriawan, F., & Herminingsih (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Turnover intention merupakan keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam periode waktu tertentu sebelum terjadinya perpindahan kerja secara aktual. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, *turnover intention* dipandang sebagai indikator awal terjadinya *actual turnover* karena keputusan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi umumnya diawali dengan munculnya niat untuk mencari pekerjaan alternatif yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja, kompensasi, maupun peluang pengembangan karier yang lebih baik. Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi perhatian serius bagi organisasi karena dapat menimbulkan berbagai kerugian, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja, terganggunya produktivitas organisasi, serta

menurunnya efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia modern (Kuutila *et al*., 2025).

Dalam era globalisasi dan meningkatnya mobilitas tenaga kerja, fenomena *turnover intention* semakin sering ditemukan terutama pada kelompok pekerja muda, khususnya Generasi Z. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya karena lebih mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan mental, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang positif, serta peluang pengembangan diri dalam menentukan pilihan karier mereka. Apabila organisasi tidak mampu memenuhi harapan tersebut, Generasi Z cenderung tidak ragu untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi mereka. Kondisi tersebut menyebabkan fenomena *turnover intention* menjadi salah satu tantangan terbesar yang dihadapi organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja muda pada berbagai sektor industri.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Penelitian Herwidiyanto (2023) menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tekanan kerja yang dialami karyawan maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, penelitian Anggriawan, F., & Herminingsih (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi

komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Jepang menghadapi tantangan serius berupa penurunan jumlah penduduk usia produktif yang menyebabkan kekurangan tenaga kerja (*labour shortage*). (*Ministry of Health*, 2025) menyatakan bahwa kondisi ini mendorong peningkatan ketergantungan terhadap tenaga kerja asing. *(Immigration Services Agency of Japan,* 2024) melaporkan bahwa Pekerja Migran Indonesia (PMI) menjadi salah satu kelompok tenaga kerja asing dengan pertumbuhan signifikan di Jepang.

Prefektur Kagawa menjadi salah satu wilayah dengan tingkat ketergantungan tinggi terhadap tenaga kerja asing. Berdasarkan publikasi (Kagawa Labour Bureau (香川労働局), 2025) PMI di Kagawa bekerja dalam ekosistem multikultural bersama tenaga kerja dari Vietnam, Cina, Filipina, dan Myanmar. Dalam lima tahun terakhir, profil PMI di Kagawa mengalami transformasi, di mana mayoritas tenaga kerja baru didominasi oleh Generasi Z melalui skema *Technical Intern Training Program (TITP)*, *Specified Skilled Worker (SSW)*, dan profesional (*Gijinkoku*).

Tabel 1.1: Perkembangan Jumlah PMI di Prefektur Kagawa (2021–2025)

Tahun	Jumlah PMI (Jiwa)	Klasifikasi Generasi Dominan
2021	1.715	Milenial Akhir
2022	2.180	**Generasi Z**
2023	2.895	**Generasi Z**
2024	3.420	**Generasi Z**
2025	3.950	**Generasi Z**
Sumber:	(Kagawa Labour Bureau (香川労働局), 2025)	

Meskipun jumlah pekerja migran terus meningkat, Generasi Z tetap menghadapi tantangan adaptasi budaya dan lingkungan kerja yang berbeda. Menurut Abdul Rahman dkk. (2024) dalam *Manajemen Lintas Budaya*, Jepang merupakan budaya *high-context* dengan pola komunikasi implisit serta memiliki tingkat *uncertainty avoidance* yang tinggi, sehingga menekankan kedisiplinan, ketepatan, dan kepastian kerja. Perbedaan budaya dan pola komunikasi tersebut berpotensi memicu *culture shock*, stres psikologis, serta menurunkan kenyamanan kerja pada pekerja migran.

Sejalan dengan itu, studi oleh *(Japan International Training Cooperation Organization* (JITCO), 2021) menemukan bahwa lebih dari 60% peserta program pekerja asing di Jepang mengalami kesulitan dalam komunikasi kerja sehari-hari, terutama dalam memahami instruksi dari atasan (*shachō*) dan senior. Kondisi ini sering menyebabkan kesalahan kerja yang berujung pada teguran, tekanan psikologis, dan rasa tidak percaya diri dalam berinteraksi di lingkungan kerja.

Beban kerja yang tinggi, perbedaan budaya, serta kendala komunikasi dalam lingkungan kerja multikultural membuat PMI di Prefektur Kagawa menghadapi tekanan psikologis yang cukup besar. Keterbatasan waktu istirahat dan rendahnya *work-life balance* dapat memicu *burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat stres kerja berkepanjangan. Menurut (Maslach & Leiter, 2022) *burnout* berpengaruh positif terhadap meningkatnya *turnover intention*. Fenomena ini sejalan dengan tren di Jepang, di mana tingkat pengunduran diri tertinggi terjadi pada kelompok usia produktif awal yang didominasi oleh Generasi Z.

Tabel 1.2: Angka Berhenti Kerja (*Separation Rate*) Berdasarkan Kelompok Usia di Jepang

Kelompok Usia	Tingkat Berhenti Kerja (*Separation Rate*)	Keterangan Generasi
< 24 Tahun	**24,5%**	**Generasi Z (Paling Tinggi)**
25 – 29 Tahun	17,8%	Generasi Z
30 – 34 Tahun	13,4%	Milenial

Sumber: (Ministry of Health, 2025)

Di tengah tingginya risiko *turnover intention*, komitmen organisasi terbukti memiliki peran penting dalam menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian meta-analisis terbaru menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang konsisten dengan *turnover intention*, di mana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi (Galanis *et al*., 2024).

Studi lain pada tahun 2024 juga menemukan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara faktor psikologis dan penurunan *turnover intention* pada tenaga kerja lintas budaya, serta menjadi variabel kunci dalam mempertahankan tenaga kerja di berbagai sektor (Tjandra & Erdiansyah, 2024). Dengan demikian, komitmen organisasi relevan digunakan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan perilaku Pekerja Migran Indonesia Generasi Z di Prefektur Kagawa.

Research Gap dalam Penelitian ini yang dilakukan oleh (Maslach & Leiter, 2022), yang didukung oleh *Conservation of Resources Theory* dari Stevan E. Hobfoll, menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian (John P Meyer & Behavior, 2012), yang didukung

oleh *Turnover Model* dari William H. Mobley, menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sementara itu, di Indonesia, penelitian Ni Putu Sinta Dewi dan I Gede Riana (2024), yang didukung oleh *social exchange theory* dari Peter M. Blau, menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada pekerja domestik dan lebih banyak menguji pengaruh langsung antar-variabel, sehingga penelitian yang menguji komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pekerja migran Generasi Z Indonesia di Prefektur Kagawa masih sangat terbatas.

Novelty penelitian ini terletak pada pengembangan model empiris yang menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan *work-life balance*, lingkungan kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini menghadirkan konteks baru dalam kajian perilaku organisasi, yaitu pada pekerja migran Generasi Z Indonesia di Prefektur Kagawa, yang memiliki karakteristik lintas budaya, tantangan adaptasi, dan ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan pekerja domestik.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* maka penting untuk dilakukan penelitian terkait "Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi *Work-life balance* , Lingkungan Kerja, dan *Burnout* terhadap *Turnover intention* (Studi pada Pekerja Migran Gen Z Indonesia di Kagawa, Jepang)."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan?
3. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan?
7. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan?
8. Apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
9. Apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan?
10. Apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi karyawan.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi karyawan.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan.
6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *work-life balance* secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan.
7. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *burnout* secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan.
8. Menganalisis dan membuktikan peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
9. Menganalisis dan membuktikan peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan.
10. Menganalisis dan membuktikan peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *work-life balance*, lingkungan kerja, *burnout*, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji perilaku pekerja migran, khususnya Generasi Z.

c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam menekan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan penerima pekerja migran di Jepang, Memberikan masukan dalam meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengelola *burnout* karyawan.

b. Bagi lembaga penyalur tenaga kerja Indonesia, Menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan program pembinaan dan pendampingan pekerja migran.

c. Tujuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menjadi referensi dan alat perbandingan sebagai bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya pada masalah yang sebanding.