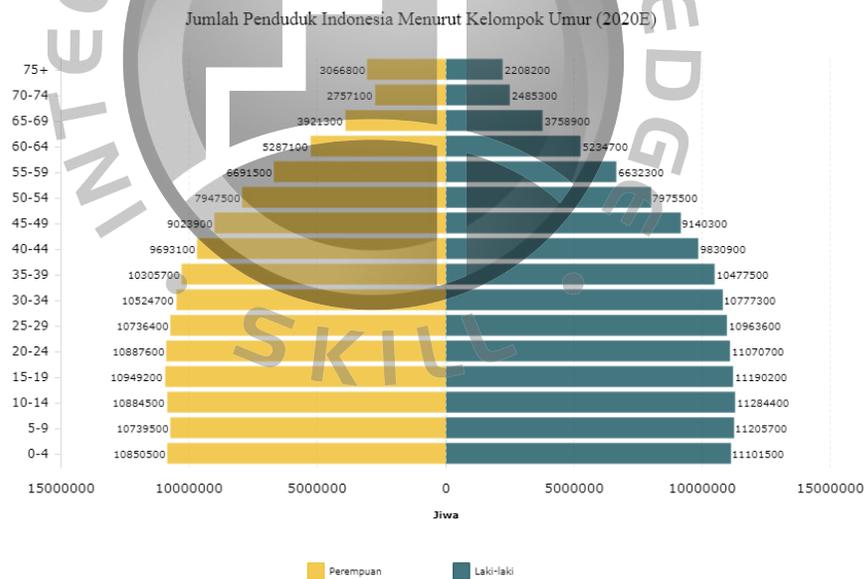


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan proyeksi penduduk 2015-2045 hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2015, Pada tahun 2020 jumlah penduduk Indonesia akan mencapai 269,6 juta. Angka tersebut terdiri dari penduduk laki-laki 135,34 juta jiwa dan penduduk perempuan 134,27 jiwa. Berdasarkan data diatas 185,34 juta jiwa merupakan kelompok usia produktif dan masuk kedalam bagian generasi millennial.



Gambar 1.1 Jumlah Penduduk Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik Nasional (BPS), 2019

Generasi terbaru yang memasuki dunia kerja ialah Generasi Millennial atau Gen Y yang merupakan individu yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan 2000. Mereka disebut millennial karena kedekatan mereka dengan millennium baru dan dibesarkan di era yang lebih digital.(Sharon, 2015)

Generasi ini juga merupakan generasi dengan pendidikan yang baik, generasi ini memiliki keahlian dalam hal teknologi, bisa mengerjakan beberapa pekerjaan dalam waktu yang sama (*Multi-task*), memiliki rasa percaya diri, dan memiliki banyak energi. Dalam bekerja, mereka lebih memilih bekerja secara tim daripada individu. Pekerjaan yang menantang dan *work-life balance* juga menjadi perhatian bagi generasi ini (Onibala, 2017). Generasi millennial merupakan komposisi terbanyak dan menjadi populasi yang paling berpengaruh dalam pasar tenaga kerja. (forbes.com, 2015)

Budiati (2018) menyatakan dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi millennial ini memiliki karakter yang unik. Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai oleh peningkatan penggunaan dan keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital. Generasi millennial dibesarkan oleh kemajuan teknologi, dan memiliki ciri-ciri kreatif, informatif, mempunyai *passion* dan produktif. Dibandingkan generasi sebelumnya, mereka lebih berteman baik dengan teknologi. Generasi ini merupakan generasi yang melibatkan teknologi dalam segala hal.

Generasi Millennial ini merupakan generasi yang tidak setia terhadap perusahaan. Kenyamanan dalam bekerja menjadi salah satu faktor kepuasan kerja bagi generasi ini. Jika tidak nyaman generasi ini akan cenderung untuk memiliki niat untuk keluar dari tempat ia bekerja (*Turnover Intention*) atau *resign*. Rata-rata generasi ini berganti pekerjaan 20 kali sepanjang hidup dan hal ini sangat berbeda dengan generasi sebelumnya yang umumnya bertahan bersama perusahaan hingga pensiun (Qisthy, Musadieg, Cahyo, Sulisty, & Administrasi, n.d.).

Penelitian terbaru dari *Mental Health Foundation* (MHF) mengatakan generasi millennial cenderung lebih *stress* dibandingkan generasi sebelumnya. Sebanyak 28% generasi millennial yang berada dalam rentang usia 18-38 tahun merasa lebih tertekan. Menurut Richard Grange (Juru bicara MHF), tingginya tingkat *stress* pada generasi millennial ini disebabkan oleh tekanan yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi millennial cenderung memiliki kontrak kerja yang tidak aman, upah rendah, dan beban kerja yang tinggi. (Puput Tripeni Juniman, 2018) Kesimpulannya, terdapat dua hal yang menyebabkan generasi millennial ini memiliki tendensi untuk merasakan stres yang berlebihan ketika bekerja, yaitu karena prospek kerja yang belum jelas dan beban kerja yang berlebihan, tentunya hal ini berdampak pada niat untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil survei tahun 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting dan Information Solution* menemukan bahwa tingkat *turnover* dari perusahaan perbankan sebanyak 16% (Ria Marginingsih, 2013). Hasil survei *PricewaterhouseCoopers (PwC)* Indonesia terhadap industri perbankan Indonesia menunjukkan bahwa di sektor perbankan ini mencapai 15% karyawan yang keluar-masuk. Tingginya angka tersebut disebabkan permintaan akan sumber daya manusia (SDM) di sektor ini masih tinggi, sementara pasokan yang tersedia minim. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan sumber daya manusia di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan (Astari, Palilati, & Halim, 2017).

Salah satu penyebab karyawan generasi millennial memutuskan untuk meninggalkan suatu perusahaan atau organisasi ialah dikarenakan beban kerja. Beban kerja sendiri menjadi tolak ukur bagi generasi millneial untuk tetap tinggal di suatu organisasi atau keluar dari organisasi. Generasi millennial cenderung lebih memilih pekerjaan yang memberikan kebebasan dalam mengatur waktu kerja, termasuk dengan penentuan cuti (Bernas,2018).

Kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal dapat memengaruhi beban kerja karyawan, tingkat stres karyawan dan berdampak pada tingkat kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada munculnya niat untuk mencari pekerjaan alternatif (*turnover intention*). *Turnover intention* karyawan itu sendiri mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Timbulnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain maka dapat menyebabkan *turnover* karyawan yang sebenarnya bagi perusahaan dimana *turnover* karyawan merupakan bentuk perilaku nyata berupa keluar-masuknya karyawan di dalam perusahaan pada periode tertentu yang tentunya berdampak bagi perusahaan. (Sanjoko & Nugraheni, 2015). Perusahaan akan mengalami kekurangan karyawan yang terampil dan kompeten di bidangnya dan akan meningkatkan pengeluaran biaya pendidikan tinggi untuk karyawan baru.

Turnover intention terjadi pada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan rendah, sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi maka akan baik karena karyawan akan lebih produktif dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan dan secara otomatis kecenderungan untuk bergerak (*turnover intention*) juga akan rendah. (Askiyanto & Suharto, 2018)

Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention* karena kepuasan kerja secara langsung berhubungan dengan *turnover* karyawan. Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar (Rita Andini, 2006) Selain itu *turnover intention* juga berhubungan dengan faktor lain yaitu stress kerja. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Riani & Putra, 2017). Selain stres kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. (Dhini Rama Dhanita, 2010). Dan yang terakhir iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklim organisasi dipengaruhi oleh persepsi anggota yang ada pada organisasi tersebut. Dengan demikian apabila pegawai merasa bahwa iklim yang ada pada organisasi tempat ia bekerja cukup kondusif dan menyenangkan baginya untuk bekerja dengan baik, dan

hal ini akan membuat pegawai tersebut merasa puas.(Tadampali, Hadi, & Salam, 2016)

Hasil survey yang telah dikemukakan sebelumnya merupakan fenomena nyata yang sedang terjadi di Indonesia khususnya dalam dunia perbankan. Dimana perbankan dapat dikatakan sebagai urat nadi perekonomian Indonesia. Oleh karena itu permasalahan mengenai *turnover* khususnya *turnover intention* merupakan masalah yang harus dicarikan jalan keluarnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian tentang sejauh mana keinginan untuk keluar dari pekerjaan para generasi millennial yang bekerja di sektor perbankan di Jakarta. Penelitian ini akan mengkaji beberapa faktor yang dianggap berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu beban kerja, stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Selanjutnya akan diwujudkan dalam penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini menggambarkan kedalaman penelitian yang akan dilakukan. Berikut cakupan dari ruang lingkup dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moh. Askiyanto, Budi Eko Soetjipto, dan Suharto (2018) dengan pengujian kembali suatu model penelitian pada objek yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu pegawai tetap level staff generasi millennial yang bekerja pada sektor perbankan di Jakarta. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan objek karyawan PT BRI *Life insurance* yang ada di Malang. Hipotesis yang akan diteliti juga berbeda dalam penelitian sebelumnya hanya meneliti 7 hipotesis, sedangkan di penelitian sekarang akan ditambahkan 3 hipotesis menjadi 10 hipotesis. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah *Turnover Intention*.
2. Objek penelitian dalam penelitian ini ialah pegawai tetap level staff generasi millennial yang bekerja pada sektor perbankan di Jakarta, dimana dengan menggunakan objek ini akan membuat penelitian saat ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini, dimana *turnover intention* sendiri merupakan masalah yang paling

sering dihadapi oleh setiap perusahaan jika itu terjadi tentunya akan berdampak pada aktivitas atau kinerja perusahaan itu sendiri. Generasi millennial sendiri merupakan generasi yang tidak setia terhadap perusahaan. Kenyamanan dalam bekerja menjadi salah satu faktor kepuasan kerja bagi generasi ini. Jika tidak nyaman generasi ini akan cenderung untuk memiliki niat untuk keluar dari tempat ia bekerja. Kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal dapat memengaruhi beban kerja pegawai, tingkat stres pegawai dan berdampak pada tingkat kepuasan pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada munculnya niat untuk mencari pekerjaan lainnya. Apalagi disaat masa pandemic seperti sekarang karyawan sektor perbankan dituntut lebih ekstra dalam bekerja Dengan adanya fenomena tersebut maka timbul permasalahan mengenai beban kerja, stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada generasi millennial didalam dunia kerja.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada generasi millennial?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada generasi millennial?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada generasi millennial?

4. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada generasi millennial?
5. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada generasi millennial?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada generasi millennial?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada generasi millennial?
8. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?
9. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?
10. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

1.5 Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup pembahasan yang perlu dikaji, maka dilakukan pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian dan pembahasan. Penulis membatasi penelitian hanya pada beban kerja, stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai tetap

level staff generasi millennial yang bekerja di sektor perbankan usia 20-40 tahun di Jakarta.

1.6 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
8. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja
9. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja
10. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

1.7. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk akademik dan praktisi sebagai berikut ini :

Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang utamanya membahas mengenai *turnover intention*, dimana akan diketahui apakah ada pengaruh antara *turnover intention* dengan beban kerja, stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dapat digunakan sebagai perluasan penelitian selanjutnya dengan variabel-variabel terkait.

Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi para pembaca dan pihak yang terlibat didalamnya. Terlebih lagi untuk generasi millennial yang bekerja pada sektor perbankan yang dalam penelitian ini dijadikan sebagai objek penelitian.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, serta kerangka konseptual, model penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang memaparkan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan operasional variabel penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil dan memberikan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan analisis hasil dan memberikan pembahasan mengenai hasil penelitian. Pada bab ini merupakan analisis hasil dan memberikan pembahasan mengenai hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN