

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kita bisa melihat betapa seringnya perekonomian Indonesia mengalami jatuh bangun jika kita menoleh balik ke sejarah perkembangan ekonomi negara ini. Adanya harapan yang besar terhadap bangsa ini agar kembali bangkit dari krisis dan menghidupkan kembali perekonomian, dengan upaya melakukan pinjaman modal kepada investor luar negeri. Ternyata langkah yang diambil justru menjadikan bangsa ini menjadi tidak mandiri dan ketergantungan terhadap pihak-pihak asing, Alangkah baiknya bantuan modal yang diperoleh bangsa ini disalurkan secara tepat untuk kemandirian bangsa (Amah, 2013).

Kemandirian merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam setiap proses kehidupan, salah satunya kemandirian bangsa ditandai dengan munculnya wirausahawan dari skala kecil menengah hingga ke skala yang lebih besar, yang mampu memberikan sumbangsih dalam upaya pertumbuhan ekonomi negara. kenyataan selama krisis perekonomian membuktikan bahwa, selama guncangan perekonomian UMKM mampu bertahan. Selain sektor UMKM nasional dikenal mempunyai fungsi positif sebagai sektor yang menyerap tenaga kerja yang tinggi, mengakomodir peran masyarakat miskin dan dominan dalam struktur perekonomian (Amah, 2013).

Sebanyak 3,79 juta wirausahawan mikro mulai memanfaatkan *platform online* dalam menawarkan barangnya, Hasil ini menunjukkan 8% dari keseluruhan

pelaku UMKM yang ada di negara ini, yakni 59.2 juta. Untuk menambah para pelaku usaha agar menggunakan *platform online*, Kemkominfo dan Kemenkop UKM bersama dengan para pelaku *E-commerce* membuat program bertajuk 8 juta UMKM *Go online*. Lewat kerja sama ini, pemerintah juga berharap dapat mempercepat transformasi UMKM di Indonesia menuju digital. Hal ini akan membuat UMKM menyerap tenaga kerja yang lebih besar dan membuat peluang bagi para *millenials* untuk memajukan UMKM (<https://kominfo.go.id>).

Berkembangnya UMKM di Indonesia sejalan dengan berkembangnya perusahaan *Start Up* di Indonesia. Munculnya perusahaan *Start Up* kini diartikan sebagai usaha rintisan yang bergerak dibidang inovasi teknologi, *Start Up* biasanya didirikan oleh anak muda atau remaja. Kehadiran *Start Up* di tengah kehidupan masyarakat ialah untuk menawarkan solusi dari berbagai permasalahan yang ada, saat ini perkembangan *Start Up* di Indonesia belum berkembang dengan pesat. Perusahaan – perusahaan ini sebagian besar merupakan perusahaan yang baru didirikan dan berada dalam fase pengembangan dan penelitian untuk menemukan pasar yang tepat (www.liputan6.com).

Dari tahun 2013 – 2018 ada 304 *Start Up*, 234 Perusahaan *Start Up* di sektor *E-Commerce*, 37 Perusahaan *Start Up* di bidang fintech, 21 perusahaan *Start Up* di bidang *Game* dan 230 *Start Up* di bidang General, 428 diantaranya berada di Jakarta. Berkembangnya UMKM dan *Start Up* di Indonesia akan mendorong pertumbuhan ekonomi dari berbagai sektor dan perkembangan ekonomi akan membuka lapangan kerja, hal ini akan menjadi peluang untuk para pencari kerja terutama *millenials*. Penelitian ini Peneliti menggunakan PT. XYZ sebagai objek

penelitian. PT. XYZ bergerak dalam bidang *E-Commerce* yang menyediakan sarana untuk perekrutan dan para pelamar pekerjaan. Perusahaan ini baru beroperasi selama kurang lebih dua tahun yang dimulai pada tahun 2018 (MIKTI, 2018)

Millenials atau istilah ini sering disebut generasi Y, dikenal memiliki karakter yang kreatif dan inovatif sehingga kehadiran mereka memberi perubahan terhadap dunia kerja, hal ini memaksa perusahaan untuk melakukan perubahan sesuai dengan keinginan mereka. Sayangnya generasi ini juga dikenal sebagai kutu loncat karena kebiasaan pindah kerja dalam waktu yang singkat, dan memiliki sifat yang mudah menyerah (<https://www.cnnindonesia.com>).

Keingin berpindah (*Turnover Intention*), masalah *turnover intention* merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* cenderung didefinisikan secara sukarela menurut pilihannya. Bahwa secara bebas keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013). Keinginan berpindah adalah individu yang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain, karena nilai-nilai kepuasan individu tidak terpenuhi sehingga muncul niatan untuk keluar. Niat berpindah berpengaruh besar terhadap *turnover*. Keinginan seseorang dalam mencari pekerjaan baru dalam bidang yang sama di perusahaan lain, sebab yang memberikan keuntungan lebih banyak adalah perusahaan lain. Bagi perusahaan yang baru memperkerjakan karyawannya ini dapat berdampak negatif terhadap biaya pendidikan yang tinggi serta kekurangan tenaga ahli dalam bidang tertentu (Lum et al, 1998).

Faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada generasi millenials berdasarkan data Bappenas, terdapat sekitar 63 juta jiwa *millenials* di Indonesia (20 – 35 tahun) yang lahir diantara tahun 1983 – 1998, ini sama dengan 24% dari jumlah total usia produktif (16 – 64 tahun). *Millenials* di prediksi menjadi kunci utama di periode demografi tahun 2025 – 2030. Periode waktu antara 2 – 3 yang paling ideal untuk generasi *millenials* untuk bekerja di perusahaannya. *Millenials* memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaannya. Tiga dari sepuluh *millenials* berencana hanya bertahan 2 – 3 tahun di perusahaannya dan hanya satu dari sepuluh yang bertahan hingga 10 tahun di suatu perusahaan. Generasi *millenials* dibagi menjadi dua bagian *junior millenials* dan *senior millenials*. *Junior millenials* berumur sekitar 20 – 27 tahun dan *senior millenials* berumur sekitar 28 – 35 tahun (IDN Research Institute, 2019). Berikut beberapa alasan para *millenials* pindah ke perusahaan satu ke perusahaan lainnya:

		20-27 (Junior Millenials)	28-35 (Senior Millenials)
FACILITY/SELF DEVELOPMENT	26,5	28,4	23,4
SALARY	17,1	12,2	19,6
FRIENDS/WORK ENVIRONMENT	15	16,1	14,4
DURATION/LENGTH OF WORK	12,1	12,9	16,7
NOT FULFIL THE PASSION	12,1	13,4	12,4
NUMBER OF LEAVE DAYS	8,5	8,5	8,4
TYPE OF WORK	3,6	2,8	1,2
LOCATION	2,9	1,7	3,6
COMPANY BRAND	1	1,6	0,3
BORED	0,1	1,3	
HIGH RISK JOB	0,1	1,1	

Gambar 1.1 Why do I resign?(IDN Research Institute)

Perkembangan yang sangat pesat dengan kemajuan teknologi yang semakin maju membuat para karyawan harus beradaptasi dan sebisa mungkin untuk tetap produktif dan selalu memberikan kontribusi yang kreatif dan inovatif untuk perusahaannya, hal-hal seperti ini terkadang membuat karyawan merasa stress dengan beban kerja yang berlebihan. Stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja (Wibowo et al, 2015).

Contoh stres kerja yang terjadi di perusahaan PT. XYZ yang dipengaruhi oleh stress kerja, contohnya tuntutan tugas yang memberatkan karyawan karena tugas yang diberikan terlalu berlebihan sehingga membuat karyawan merasa stress, ada lima konsekuensi apabila stress kerja tidak dapat dikendalikan, yaitu berupa keabsenan, rendahnya kepuasan kerja, turnover meningkat, menurunnya produktivitas, diasingkan rekan kerja dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan dimana ada faktor ekstrinsik dan intrinsik terkait dengan perasaan dan keinginan individu (Dewi & Wibawa, 2016).

Stres merupakan masalah umum yang terjadi dalam kehidupan umat manusia, dimana ada kondisi stress yang berdampak negatif disebut distress, dan yang memberikan dampak positif eustress. Stres kerja yang dihadapi karyawan secara berlebihan berimplikasi terhadap niat berpindah. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* (Waspodo et al, 2013).

Kepuasan kerja adalah suatu persepsi reaksi emosional seseorang, apakah pekerjaannya memenuhi kebutuhan permintaan dan harus sesuai dengan kebutuhan. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang merasa puas akan menyenangkan pekerjaannya. Masalah pribadi mengenai kepuasan kerja merupakan hal terdasar, yang di rasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempat kerjanya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya (Wibowo et al., 2015).

Menurunnya tingkat kepuasan kerja dapat menghadirkan niat untuk keluar dari pekerjaannya, yang dapat menyebabkan meningkatnya absensi karyawan, perilaku kerja yang pasif, demotivasi, dan lain-lain. Hal tersebut yang sering terjadi di dalam perusahaan. Meskipun kepuasan kerja bersifat individual namun hal tersebut berpengaruh terhadap perusahaan (Chen, Wang, & Cheng, 2010).

Kepuasan kerja merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan pada saat ini karena generasi-generasi yang ada saat ini berbeda dengan sebelumnya, mereka bisa meninggalkan perusahaan apabila ada kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi, faktor sosial meliputi hubungan kemasyarakatan dan kekeluargaan, faktor utama meliputi, gaji, lingkungan kerja, kesempatan promosi, faktor individual meliputi usia. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual dari setiap karyawan, karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai dan norma yang dianut oleh individu tersebut (Pestonjee, 1979).

Setiap pekerjaan menawarkan kesempatan untuk melatih kreativitas seseorang karena hal itu kreativitas sumber daya manusia saat ini menjadi tumpuan suatu organisasi, pada saat ini generasi millenials dikenal sebagai generasi yang memiliki kreativitas dan inovatif yang tinggi. Kreativitas adalah kemampuan seseorang yang mampu menghasilkan sesuatu yang baru, baik berupa karya cipta atau gagasan yang dapat membawa suatu perubahan. Karya yang sudah ada lalu dikombinasi atau karya yang sebelumnya belum pernah ada (Sintaasih et al, 2014).

Kreativitas hanya mampu dilakukan oleh manusia dan tak akan tergantikan oleh robot, oleh karena itu perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan yang kompetitif wajib memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang baik. Mengingat para praktisi cenderung menghiraukan kreativitas dan kepuasan kerja dari setiap karyawan, sehingga karyawan tidak merasa senang dalam bekerja dan sulit menghasilkan inovasi dalam perusahaannya (Sintaasih et al, 2014).

Untuk menjadikan kreativitas sebagai investasi maka perlu mengembangkan beberapa hal untuk membangun kreativitas, seperti ilmu pengetahuan, intelektual, motivasi, *thinking style preference*, kepribadian dan lingkungan. Kreativitas yang dibangun untuk karyawan yang mengacu pada pengembangan individu dalam membangun ide, produk maupun prosedur yang baru dan berguna bagi perusahaan merupakan bahan baku bagi inovasi (Aprilliyani, 2006). Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Creativity*, *Job Satisfaction* terhadap *Job Stress* serta Pengaruh *Job*

Stress terhadap Turnover Intention". Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian terhadap perusahaan *Start Up* di Jakarta.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada bagaimana Kreativitas dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Stres Kerja serta Stres kerja mempengaruhi Niat Berpindah yang memodifikasi penelitian sebelumnya (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016) yang berjudul "*Creativity and Turnover Intention Among Hotel Chefs: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Job Stress*". Metode penelitian bersifat deskriptif kuantitatif dan pengambilan data yang dilakukan melalui kuesioner agar penelitian ini dapat dilakukan dengan tepat dan dapat menuju sasaran yang sesuai perumusan masalah, maka peneliti melakukan pembatasan dalam penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan bagian *BD* di dalam perusahaan *Start Up*.
2. Perusahaan yang peneliti teliti hanya perusahaan *Start Up*.
3. Hanya dilakukan penelitian terhadap generasi *millenials* (18 – 40 Tahun) yang bekerja diperusahaan *Start Up*.

Variabel yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah *Creativity* yang dijadikan variabel independen yang memberikan dampak terhadap variabel dependen di dalam penelitian ini, variabel dependen tersebut adalah *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh variabel moderasi yaitu *Job Stress* dan *Job Satisfaction*.

1.3 Identifikasi Masalah

Sifat dari penelitian ini sudah sedikit dibahas yaitu bersifat memodifikasi model penelitian (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016) yang berjudul “*Creativity and Turnover Intention Among Hotel Chefs: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Job Stress*”. Sekaligus mengubah fokus objek penelitian dan ruang lingkup penelitian. Hal ini berdasarkan arahan dari penelitian sebelumnya, untuk penelitian dimasa depan dapat membahas objek lain yang diharap memiliki pengaruh antar *creativity* dan *turnover intention* dengan responden yang berbeda dari sebelumnya agar menunjukkan hasil empiris yang lebih tepat.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kreativitas dan kepuasan kerja terhadap stress kerja dalam membentuk niat berpindah” yang berasal dari variabel-variabel dalam penelitian. Faktor pendorong yang dimaksud adalah Kreativitas dan Kepuasan Kerja dirasa berpengaruh terhadap Stres kerja serta pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Berpindah. Penelitian ini memilih konten industri *start up* untuk diteliti.

1.4 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa masalah yang akan dikaji kembali dan dibuktikan kebenarannya. Untuk menjawab permasalahan tersebut, secara lebih spesifik dalam penelitian ini diajukan sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Creativity* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Job Stress*?
3. Apakah *Job Stress* berpengaruh positif terhadap *Tunrover Intention*?
4. Apakah *Creativity* berpengaruh negatif terhadap *Job Stress*?

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada tingkat kreativitas karyawan *start up* yang bergerak dibidang sumber daya manusia yang diperoleh langsung dari kuisisioner yang disebar kepada responden. Dalam penelitian ini penulis meneliti efek dari kreativitas yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi niat berpindah kerja karyawan.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki sejumlah tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *creativity* terhadap *job satisfaction*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif *job satisfaction* terhadap *job stress*.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif *job stress* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif *creativity* terhadap *job stress*.

1.7 Manfaat penelitian

Peneliti berharap pada penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia atau manfaat secara akademis, akan tetapi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia praktisi melalui implikasi manajerial.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, ruang lingkup masalah untuk mengetahui variabel yang digunakan serta objek penelitian yang akan diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang terkait dengan *creativity*, *job satisfaction*, *job stress*, dan *turnover intention* serta mendefinisikan variabel-variabel yang akan digunakan serta pengembangan hipotesis antar variabel.