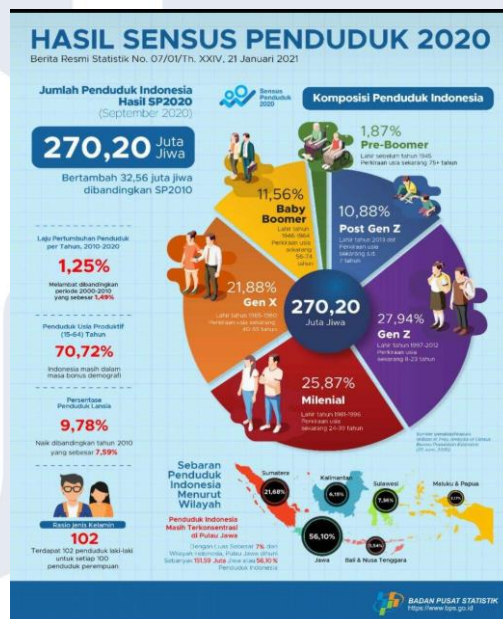


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri berbasis *digital* merupakan sektor industri yang saat ini sedang berkembang dengan pesat mengikuti pertumbuhan penduduk yang mencapai 1,17%. Walaupun pertumbuhan ekonomi di Indonesia masih lebih besar yaitu mencapai 5,44% pada triwulan terakhir. Tidak bisa dihindari bahwa dari hasil sensus penduduk 2020, Badan Pusat Statistik mencatat mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh generasi millennial sebanyak 25,87% (Badan Pusat Statistik, 2020). Sebagian besar dari dua generasi tersebut termasuk kedalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi.

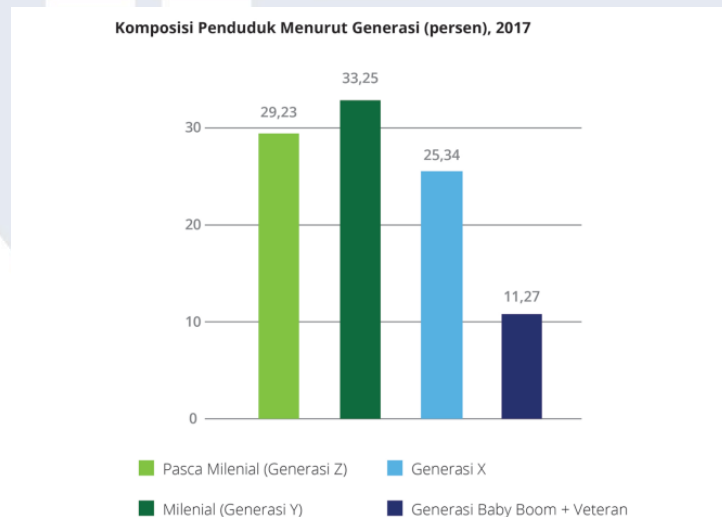


Gambar 1. 1 Hasil Sensus Penduduk 2020

Sumber: BPS, 2020

Saat ini, jumlah generasi millennial di Indonesia merupakan jumlah terbesar yaitu 33,75% dan diikuti oleh generasi Z yaitu 29,23%, dan juga generasi X yaitu 25,74% dan yang paling sedikit saat ini generasi boomers dan juga veteran yaitu 11,27%. Banyaknya generasi millennial menurut

Kementerian Keuangan Indonesia yang saat ini berusia 26 – 39 Tahun, terhitung dari tahun lahir yaitu 1981 – 1996 yang semakin menguasai demografi di Indonesia merupakan sebuah tantangan termasuk kedalam sektor ekonomi. Faktanya beberapa perusahaan saat ini mengalami masalah berupa banyaknya tingkat *turnover* sehingga membuat divisi Sumber Daya Manusia atau *Human Resource* di banyaknya perusahaan sangat keawalahan dalam mencari tenaga kerja yang kompeten dalam bidang yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut (Perspective, 2019).



Gambar 1. 2 Komposisi Penduduk Menurut Generasi

Sumber : Deloitte Indonesia Perspectives, 2019

Generasi Millennial adalah generasi yang sangat akrab dengan teknologi sehingga cepat beradaptasi dalam penggunaannya. Paradigma yang dianggap oleh generasi millennial terhadap perusahaan yang berbasis teknologi cenderung lebih menarik dalam memulai karir mereka. Sifat yang dimiliki oleh generasi millennial cenderung lebih toleran dalam perbedaan budaya baik itu budaya organisasi. Sifat ini juga merupakan pengaruh dari arus globalisasi yang dapat menciptakan interaksi baik itu antar negara maupun budaya sehingga tidak ada yang membatasi interaksi percakapan.

Selain paradigma bahwa perusahaan yang berbasis teknologi merupakan langkah yang tepat untuk memulai karir, karakteristik generasi millennial yang dapat berpindah-pindah pekerjaan juga dipandang baik karena dianggap merupakan seseorang yang dibutuhkan di industri pekerjaan yang sedang dibutuhkan saat ini. Generasi millennial juga dianggap aktif dan dapat memberikan inovasi baru bagi pekerjaan yang sedang mereka jalankan dalam rangka untuk memudahkan kinerja pekerjaan di suatu perusahaan. Kemampuan adaptasi dengan teknologi yang dimiliki generasi millennial adalah kemampuan yang paling dicari dalam industri saat ini yaitu bidang informasi dan teknologi.

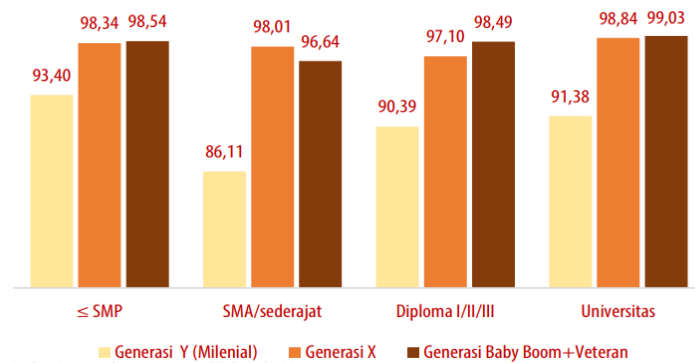
Dalam memperbarui pengetahuan teknologi yang dapat membantu unit pekerjaan, generasi millennial dapat dengan mudah dalam menggunakan media sosial dan akan selalu. Generasi millennial dapat memperbarui pengetahuan teknologi tersebut dapat membantu unit kerja dalam hal teknologi, selain itu dengan hobinya bermedia sosial sehingga akan selalu aktif mempublikasikan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan tugas dan fungsi unit kerja. Generasi millennial juga mampu membuat inovasi baru yang bisa memberikan dampak positif bagi unit kerja di suatu perusahaan berbasis teknologi.

Generasi millennial ternyata terbagi menjadi dua golongan yaitu generasi millennial senior dan generasi millennial junior. Hal ini didukung oleh data dari Badan Pusat Statistik (2020) yaitu struktur demografi Indonesia terdiri dari junior millennial yang lahir pada 1991-1996 dan senior millennial yang lahir pada 1981-1990 (Madriistriyatno & Hadiwijaya, 2020). Perbedaan yang signifikan terjadi pada kinerja yang dihasilkan oleh pekerja generasi millennial senior dan junior. Pekerja generasi millennial junior cenderung lebih menyukai hal-hal yang sudah terikat dengan keberadaan teknologi sedangkan pekerja generasi millennial senior cenderung masih dalam tahap penyesuaian peralihan penggunaan teknologi, hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada perusahaan (Madriistriyatno & Hadiwijaya, 2020).

Dikarenakan keberadaan internet, dan juga teknologi yang saling terhubung dalam perspektif secara global dan luas, Generasi millennial juga punya pendekatan berbeda dalam mengetahui budaya kerja di perusahaan lain. Seperti misalnya saat ini banyak pekerja yang mengaruskan lingkungan kerja yang suportif dan selalu didukung oleh atasan. Generasi millennial juga menginginkan perusahaan yang bebas dari aturan tempat kerja dengan standar manajemen kinerja di perusahaan tersebut. Karyawan dengan generasi millennial juga biasanya merasa ingin berdiskusi dengan atasannya mengenai hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini diyakini dapat menjadikan karyawan lebih bertahan lama di suatu perusahaan jika dapat berdiskusi dengan bebas dengan memperhatikan posisi kerja yang saat ini mereka tempati (Perspective, 2019).

Jika dilihat, terbukti bahwa generasi millennial sangat menyukai lingkungan kerja yang fleksibel dan bisa bertukar pikiran dengan lebih leluasa. Generasi millennial merasa lebih sukses ketika bisa bertukar pikiran mengenai apa yang sedang mereka ketahui dengan apa yang orang itu ketahui (Vivin, 2016). Generasi millennial juga menyukai lingkungan kerja yang bisa membuat diri mereka sendiri merasa tertantang dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani. Tingkat ingin tahu mereka yang tinggi membuat generasi millennial mudah memberikan inovasi-inovasi yang lebih banyak untuk kinerja unit kerja

Menurut Budiati *et al.*, (2018) dapat tertulis dari Angkatan kerja oleh generasi millennial yang melakukan studinya hingga lulus SMP ke bawah, sebanyak 93,40% bekerja. Sedangkan yang lulus SMA/ sederajat sebanyak 86,11% bekerja dan generasi millennial yang melanjutkan studinya hingga memasuki lulusan Diploma I/II/III termasuk kedalam kategori yang lebih tinggi yaitu sebesar 90,39%. Terakhir untuk generasi millennial dengan pendidikan terakhir yaitu lulus dari Universitas atau Sarjana memasuki persentase yang lebih tinggi yaitu sebanyak 91,38%..



Gambar 1. 3 Hasil Survei BPS Menurut Generasi

Sumber : Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), BPS (2018)

Proses arus globalisasi yang tinggi tidak hanya mempengaruhi antarkomunikasi generasi millennial dan juga penggunaan internet yang tinggi, tetapi juga menyebabkan penyebaran lowongan perusahaan yang mudah dijangkau dan diketahui lingkungannya pun sudah sangat banyak terlihat baik itu di sosial media maupun kanal berita. Akibat yang ditimbulkan juga mempermudah akses terhadap perpindahan kerja yang disebabkan oleh adanya tukar pandangan dan juga aspek kebudayaan yang terlihat di perusahaan lain sehingga menjadi daya tarik untuk generasi millennial dalam mencari pekerjaan lainnya (Khaldun et al., 2020).

Perusahaan berbasis *digital* yang saat ini menjadi pusat perhatian bagi generasi millennial dalam mencari pekerjaan adalah *startup*. Suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai *startup* jika memiliki 3 faktor utama yaitu adanya *founder*, pendiri investor, serta produk ataupun layanan yang diberikan. Perusahaan *startup* saat ini sangat diminati oleh generasi millennial karena tren perusahaan berbasis digital saat ini memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi generasi millennial yang sangat dekat teknologi mempunyai pilihan untuk memulai karir kerja.

Indonesia sendiri banyak sekali perusahaan *startup* yang saat ini dalam melakukan rekrutmen, diawali dengan proses pencarian kerja yang dibuka secara massal di portal *jobstreet*. Seperti yang kita ketahui bahwa industri *startup* bisa melakukan perkembangan dengan cepat karena



dipengaruhi oleh *trend* yang membantu proses pemasaran industri ini yang dapat menghasilkan disrupsi ekonomi.



Gambar 1. 4 Persebaran Industri *Startup* di Indonesia

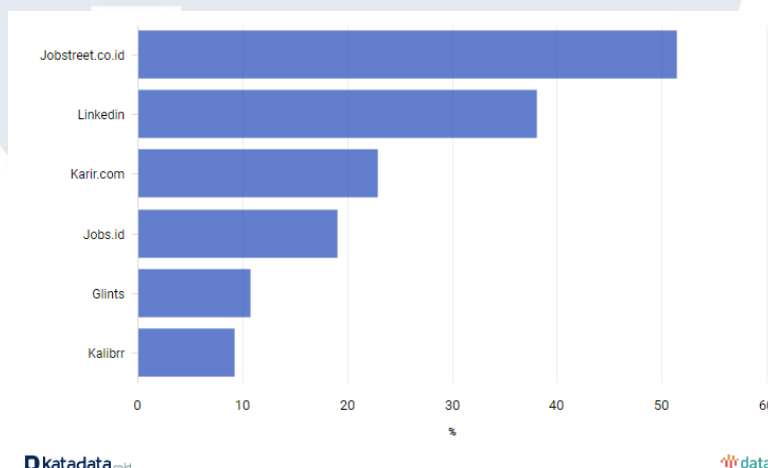
Sumber : Indonesia Baik, 2022

Persebaran industri startup juga sudah mencapai ratusan yaitu sebanyak 992 jumlah perusahaan startup yang berdiri sehingga dapat tersebar hampir ke seluruh Indonesia (Indonesia Baik, 2022). Hampir sebagian besar sudah berstatus sebagai PT atau berstatus hukum dan sebagian besar belum memiliki status administratif dan paling banyak ditemukan di bidang e-commerce yaitu sebanyak yaitu sebanyak 53,63% (Indonesia Baik, 2022).

Mudahnya akses internet membuat generasi millennial yang sedang mencari pekerjaan tidak terlalu kesusahan dalam memulai karir. Tersedianya platform *jobstreet*, *linked in*, *glints* yang membantu dalam memudahkan membuka dan merekrut kandidat pekerja menjadikan pandangan terhadap satu perusahaan ke perusahaan lainnya dapat dengan

mudah untuk membuat perbandingan baik itu terkait budaya maupun sistem kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Akses pengguna untuk *jobstreet* yaitu paling banyak digunakan oleh para pencari kerja sebanyak 51,4%, untuk selanjutnya ada platform *linkedin* yang menempati posisi kedua yaitu sebanyak 38%, diikuti oleh platform *karier.com* yang digunakan pada presentase sebanyak 22,9%, 19% orang yang menjadi objek penelitian menggunakan *jobs.id*, sebanyak 10,7% menggunakan *glints* dan yang terakhir sebanyak 9,2% menggunakan platform *kalibrr* sebagai platform untuk pencarian lowongan kerja (Katadata, 2022).



Gambar 1. 5 Penggunaan Platform Pencarian Kerja

Sumber : Katadata.id, 2022

Proses ini juga memudahkan generasi millennial dalam melakukan perpindahan pekerjaan dalam kurun waktu yang tidak cukup lama. Informasi yang dikumpulkan akan terasa lebih mudah dengan adanya platform kerja yang menampilkan perbandingan keuntungan seperti apa yang nanti calon karyawan dapatkan ketika bekerja di perusahaan tersebut.

Sebuah perusahaan yang sudah mengalami proses arus globalisasi harus bisa menghadapi permasalahan paling besar yaitu dalam mempertahankan sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan.

Proses berjalannya kinerja operasional di suatu perusahaan sangat mengandalkan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Hal ini akhirnya dianggap sudah biasa terjadi dikarenakan karir yang dikejar oleh generasi millennial rata-rata bukanlah seberapa lama mereka bekerja di satu perusahaan melainkan seberapa mereka dibutuhkan oleh perusahaan di tempat mereka bekerja. Perusahaan pun harus memiliki startegi dalam mengatasi permasalahan tersebut dengan beberapa faktor yang terkait seperti lingkungan pekerjaan, pemberdayaan karyawan, hubungan dengan atasan hingga gaji yang dapat membangun produktivitas tingkat kerja generasi millennial agar bisa bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja dalam jangka panjang (Perspective, 2019).

Berdasarkan dari survey global Deloitte (2019), dinyatakan bahwa sekitar 40% Gen Z dan 24% Gen Millennial ingin meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu 2 tahun. Pada hasil prosentase 45% generasi millennial yang disurvei mereka mengatakan merasa lelah dengan lingkungan pekerjaan yang mereka jalani. Banyak dari generasi millennial ketika saat melakukan perekrutan hanya membahas persoalan gaji serta manfaat dari proses perekrutan. Hal ini juga menjadi pertimbangan oleh generasi millennial dalam masuk ke dunia kerja apakah gaji mereka sesuai dengan beban kerja yang mereka hadapi.

Pada siklus keluar masuknya karyawan di perusahaan *startup* umumnya terjadi pada generasi millennial. Generasi millennial menyukai hal yang serba cepat serta fleksibel dalam mengerjakan pekerjaannya (Perspective, 2019). Jika dirasa tidak memiliki ruang untuk berkembang, umumnya generasi millennial akan meninggalkan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut (Perspective, 2019). Hal ini termasuk kedalam bagaimana pemberdayaan karyawan yang ada didalam perusahaan khususnya di industri *startup*. Hal ini dikarenakan *startup* saat ini merupakan perusahaan yang paling banyak dicari oleh gen millennial untuk memulai karir mereka.



Hal ini juga dikuatkan dengan adanya fenomena pendekatan generasi millennial yang didominasi oleh bagaimana mereka dapat berkomunikasi dengan baik. Generasi millennial cenderung menyukai pendekatan bagaimana mereka tidak banyak terlibat dengan aturan dan juga standar kinerja perusahaan (Perspective, 2019). Generasi millennial mengharapkan atasan maupun manajer mereka dalam perusahaan dapat menyesuaikan pekerja dengan cara melakukan komunikasi yang baik. Karyawan generasi millennial juga menganggap komunikasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan merupakan salah satu faktor agar tetap bertahan lama di perusahaan mereka sendiri (Perspective, 2019).

Setelah pemaparan dari permasalahan yang telah disebutkan diatas, peneliti melakukan studi awal dengan melakukan *in depth interview* bersama 3 orang pekerja generasi millennial yang saat ini berstatus sebagai pegawai tetap di industri *startup* dengan masing-masing bidang sebagai *UI/UX Designer, Financial Accountant Tax Consultant, & Social Media Specialist*. Dengan masing-masing perusahaan yang bergerak di bidang *Makeup & Beauty, Financial Technology & Creative Marketing Agency*.

Peneliti melakukan *in depth interview* dengan mengajukan pertanyaan yang merujuk pada permasalahan dan apakah hal tersebut menimbulkan keinginan untuk bertahan lebih lama di perusahaan tempat mereka bekerja. Pertanyaan yang diajukan terkait dengan pemberdayaan karyawan, hubungan dengan atasan, lingkungan pekerjaan dan gaji yang menyimpulkan apakah hal tersebut berkaitan dengan kepuasan serta komitmen kerja yang menimbulkan perasaan untuk bertahan lebih lama di perusahaan tempat mereka bekerja.

Pada proses pemberdayaan karyawan, hasil yang didapatkan dari *in depth interview* pada 3 orang pekerja generasi millennial mereka sangat menyukai tempat kerja mereka yang dapat mengerjakan pekerjaan secara fleksibel dan juga didukung dengan adanya apresiasi menimbulkan rasa komitmen yang lebih terhadap perusahaan karena adanya semangat kerja

yang dihasilkan ketika karyawan di apresiasi atas kerja yang telah mereka lakukan. Responden juga merasa ekspektasi ketika mereka bekerja merasa lebih terpenuhi karena sesuai dengan pandangan yang karyawan inginkan ketika masuk kedalam perusahaan tersebut.

Ruang diskusi juga sangat berpengaruh dalam memberikan kepercayaan diri dalam bekerja. Ruang diskusi yang diciptakan juga membantu mereka untuk tumbuh dalam lingkungan kerja sehingga menambah kepuasan dan juga komitmen dalam bertahan di perusahaan tersebut. Dukungan dari atasan serta hubungan kerja yang baik dengan atasan juga menjadi pemicu generasi millennial ingin bertahan di satu perusahaan. Mereka juga setuju dengan adanya hubungan yang baik dengan atasan meningkatkan intensitas komitmen mereka dalam bekerja. Mereka merasa dapat membentuk ikatan yang baik jika atasan di tempat mereka bekerja dapat diajak bertukar keluh kesah ataupun kendala pekerjaan yang sedang mereka alami.

Hasil survey melalui *in depth interview*, faktor lainnya yang mendukung kinerja dari generasi millennial agar lebih produktif dan juga menjadikan generasi millennial dapat bertahan lebih lama di satu perusahaan adalah faktor kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan. Hal ini juga didukung oleh keadaan interior seperti fasilitas perusahaan maupun rekan kerja yang didapatkan sehingga dapat membantu generasi millennial untuk lebih merasa puas dengan tempat kerja yang sedang mereka tempati saat ini. Mereka menjawab kompensasi yang didapatkan sangat mempengaruhi kinerja produktivitas mereka di perusahaan tersebut. Kompensasi yang sesuai dapat membuat mereka merasa lebih dihargai.

Menurut Nimran dan Amirullah (2011) pengertian dari komitmen organisasi merupakan keinginan yang dijalankan oleh seseorang dalam mempertahankan statusnya di dalam suatu organisasi tersebut. Faktor lainnya yang mempengaruhi proses *intention to remain* yaitu pada kepuasan kerja yang mencakup gaji, hubungan dengan atasan, pemberdayaan

karyawan serta lingkungan pekerjaan. Faktor lain yang dapat meningkatkan *intention to stay* yaitu kepuasan kerja.

Menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa kepuasan kinerja adalah suatu ungkapan berupa emosi yang bisa bersifat positif yang dihasilkan terhadap penilaian suatu pekerjaan maupun pengalaman kerja. Terlihat bahwa hasil dari *in depth* interview dan juga fenomena yang berlatar belakang dengan hasil sifat dari generasi millennial, faktor ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *intention to remain* yang terjadi pada seorang karyawan generasi millennial.

Serta salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompensasi yang sesuai untuk beban kerja yang dihasilkan oleh pekerja itu sendiri. Kompensasi menurut Hasibuan (Hasibuan, 2000) dalam jurnal Hendaru (Hendaru et al., 2013) kompensasi merupakan sebuah pendapatan yang bisa terhitung maupun tidak terhitung yang dapat diterima sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan perusahaannya.

Hal-hal yang mempengaruhi faktor *intention to remain* diatas didapatkan sebuah fenomena yang ingin diteliti oleh penulis yaitu dengan penelitian berjudul “**Analisis Pengaruh Empowerment, Work Environment, Relationship with Managers, Pay, Job Satisfaction dan Employee Commitment terhadap Intention to Remain. Telaah pada karyawan Generasi Millennial di Perusahaan Startup**”.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa masalah yang sedang dihadapi oleh generasi millennial dipengaruhi beberapa faktor untuk bisa bertahan lebih lama di perusahaan industri *startup*. Generasi millennial memang sangat identik dengan intensitas *turnover* yang tinggi (Perspective, 2019). Angka *turnover* untuk angkatan millennial yang telah diteliti oleh PT. Deloitte Konsultan Indonesia mencapai 10% dan paling

banyak ditemui di perusahaan *startup* yang saat ini menjadi lapangan kerja utama yang paling banyak dicari (Perspective, 2019). Hal ini juga dikuatkan dengan faktor bahwa generasi millennial yang dekat hubungannya dengan dunia digital, sangat menyukai kebebasan, fleksibilitas, dan juga melihat apakah mereka cocok berada di perusahaan tersebut atau tidak (Perspective, 2019). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berdampak pada kinerja dan organisasinya. Retensi karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan motivasi karyawan. Faktor-faktor seperti kompensasi, pengembangan karir, fleksibilitas kerja adalah beberapa contoh yang dianggap berdampak pada retensi karyawan (Tirta, 2020).

Menurut Kossivi *et al.*, (Kossivi et al., 2016) karyawan adalah salah satu aset penting dari sebuah perusahaan. Oleh karena itu, retensi karyawan tidak hanya dibatasi dengan bagaimana menarik karyawan dengan kemampuan terbaik tetapi juga mempertahankan karyawan tersebut untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka panjang. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frye *et al.*, (2019), *Intention to Remain* pada karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap *Employee Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan bertahan oleh karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan dalam bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Aziz *et al.*, (2021) Kepuasan kerja adalah perbaikan utama yang mendorong pengakuan, gaji, kemajuan, dan pencapaian berbagai tujuan yang mendorong kepuasan perasaan. Hal ini juga didukung dengan karyawan yang puas dengan pekerjaannya diperhitungkan sebagai pekerja yang memiliki tanggung jawab adalah tanda untuk hasil organisasi dan operasi pekerjaan (Aziz et al., 2021). Komitmen organisasi memprediksi variabel yang mempengaruhi pekerjaan, misalnya pergantian, perilaku kewarganegaraan hierarkis, dan pelaksanaan pekerjaan (Aziz et al., 2021). Persentase unsur-unsur, misalnya, peregang bagian, penguatan, kegoyahan kerja dan kelayakan kerja, dan perampasan wewenang tampaknya terkait dengan perasaan komitmen organisasi pekerja Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frye *et al.*,

(2019), *Employee Commitment* dipengaruhi oleh *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen dari seorang karyawan kuat dalam bekerja hal itu akan menambah kepuasan karyawan dalam pekerjaannya di perusahaan.

Beberapa percaya pada dasarnya seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya, pada akhirnya, terlepas dari apakah mereka menyukai pekerjaan atau perspektif individu atau aspek pekerjaan, misalnya, sifat pekerjaan atau pengawasan (Aziz et al., 2021). Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh pada seberapa besar penghargaan yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk karyawan. Penghargaan juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka akan memperoleh sesuatu sebagai imbalan atas prestasi atau kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Dalam teori lain, *reward* dikategorikan menjadi *reward* implisit dan eksplisit. Penghargaan eksplisit diberikan dalam bentuk gaji dan insentif, sedangkan penghargaan implisit diberikan dalam bentuk penghargaan, pengakuan (misalnya, karyawan terbaik), dan pujian (Abun et al., 2020).

Kehidupan milenial umumnya terekspos pada peristiwa kehidupan orang tuanya yang memiliki tingkat perceraian dan pemutusan hubungan kerja yang tinggi. Karena keadaan tersebut, generasi Milenial cenderung lebih fokus pada keluarga daripada karir, sehingga terjadi pergeseran orientasi dibandingkan generasi sebelumnya. Milenial lebih suka memiliki fleksibilitas di tempat kerja mereka daripada lingkungan kerja yang memiliki peraturan yang luas (Abun et al., 2020). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frye *et al.*, (Frye et al., 2019), *Job Satisfaction* dipengaruhi positif terhadap *Employee Empowerment, Work Environment, Relationship with manager* dan *Pay*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh jika lingkungan budaya yang perusahaan berikan dapat membuat karyawan ingin bertahan lebih lama di perusahaan.

Dari rumusan masalah pendukung yang telah penulis jabarkan, penulis ingin mengetahui hal apa saja yang menjadi pengaruh karyawan untuk bisa bertahan lama di dalam sebuah perusahaan. Pada penelitian ini, hal yang mempengaruhi *Job Satisfaction* adalah *Employee Empowerment, Work Environment,*



*Relationship with Managers* dan *Pay*. Hal yang mempengaruhi *Employee Commitment* adalah *Job Satisfaction* dan hal yang mempengaruhi *Employee Intention to Remain* adalah *Employee Commitment*.

Maka dapat ditulis rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Satisfaction* ?
2. Apakah *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Satisfaction* ?
3. Apakah *Relationship with Managers* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Satisfaction* ?
4. Apakah *Pay* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Satisfaction* ?
5. Apakah *Employee Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Commitment* ?
6. Apakah *Employee Commitment* berpengaruh positif terhadap *Employee Intention to Remain* ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis sebelumnya, berikut terdapat tujuan penelitian yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Employee Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Satisfaction* pada generasi millennial di perusahaan *Startup*.
2. Untuk mengetahui apakah *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Satisfaction* pada generasi millennial di perusahaan *Startup*.
3. Untuk mengetahui apakah *Relationship with Managers* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Satisfaction* pada generasi millennial di perusahaan *Startup*.
4. Untuk mengetahui apakah *Pay* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Satisfaction* pada generasi millennial di perusahaan *Startup*.
5. Untuk mengetahui apakah *Employee Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Commitment* generasi millennial di perusahaan *Startup*.

6. Untuk mengetahui apakah *Employee Commitment* berpengaruh positif terhadap *Employee Intention to Remain* pada generasi millennial di perusahaan *Startup*

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, manfaat yang dapat diberikan dibagi menjadi manfaat akademis dan juga manfaat praktis, yang dapat dijelaskan/diuraikan sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai apakah faktor-faktor yang peneliti uji berpengaruh dalam keinginan bertahan lebih lama di perusahaan khususnya di industri *startup* dengan pekerja generasi millennial. Hal ini meliputi faktor *Employee Empowerment, Work Environment, Relationship with Managers, Pay, Job Satisfaction*, dan *Employee Commitment* dapat mempengaruhi faktor *Intention to Remain* yang dilakukan pada generasi millennial di industri *startup*.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan khususnya di industri *startup* untuk mempertahankan karyawan generasi millennial agar dapat bertahan lebih lama di dalam perusahaan. Dengan adanya bantuan dari faktor-faktor yang sudah peneliti uji yaitu *Empowerment, Relationship with Manager, Work Environment*, dan *Pay*.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Penelitian yang diujikan memiliki Batasan sebagai berikut:

1. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner ke 140 responden. Proses ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner melalui platform *linked in* dan juga melalui SDM perusahaan.

2. Objek penelitian merupakan karyawan generasi millennial berumur 26-39 tahun yang bekerja di industri *startup* dengan status pegawai tetap.
3. Wilayah yang digunakan dalam penelitian meliputi wilayah Jabodetabek.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan laporan yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang dilakukan peneliti dengan mencantumkan *in depth interview*, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian serta sistematika penulisan laporan yang peneliti lakukan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai tinjauan Pustaka seperti variable apa saja yang akan dibahas. Bab ini juga membahas mengenai pengembangan hipotesis, model penelitian dan juga penelitian terdahulu yang membahas mengenai laporan yang sedang peneliti lakukan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai sejarah singkat dari perusahaan industri *startup*. Populasi yang digunakan juga dibahas pada bab ini serta metode *sampling technique* dan variable operasional yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian untuk laporan ini.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil dari pembahasan yang telah peneliti lakukan dan juga hasil dari perhitungan *running data* yang kuisionernya telah peneliti sebarkan sesuai dengan *screening responden* yang dibutuhkan.

### **BAB V KESIMPULAN & SARAN**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang telah peneliti dapatkan dari hasil dan pembahasan yang telah dilakukan. Serta mencantumkan tujuan dan juga saran dari penelitian yang telah peneliti lakukan pada laporan penelitian ini.