

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini aktivitas digital mengalami peningkatan. Peningkatan aktivitas digital ini mempengaruhi perilaku masyarakat sehari-hari, dengan adanya aktivitas digital masyarakat memanfaatkan digitalisasi untuk mencari informasi, hiburan, berkomunikasi, dan banyak hal lainnya. Dapat dilihat pada gambar 1.1, berdasarkan laporan dari *We Are Social*, bulan Januari 2023 terdapat 212.9 juta pengguna internet di Indonesia atau 77% dari 276,4 juta penduduk Indonesia (Kemp, 2023). Digitalisasi dan internet saling mempengaruhi, dan memberikan dampak besar terhadap cara manusia berinteraksi dan bekerja dalam masyarakat global yang semakin saling terhubung (Castells, M., 2019). Dengan perkembangan digitalisasi yang semakin meningkat saat ini menciptakan banyak sekali *platform* digital bagi masyarakat yang memudahkan masyarakat untuk berinteraksi secara *online* dengan memanfaatkan *platform social media*, *blog*, *game online* dan lainnya yang memungkinkan masyarakat untuk terhubung satu sama lain.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

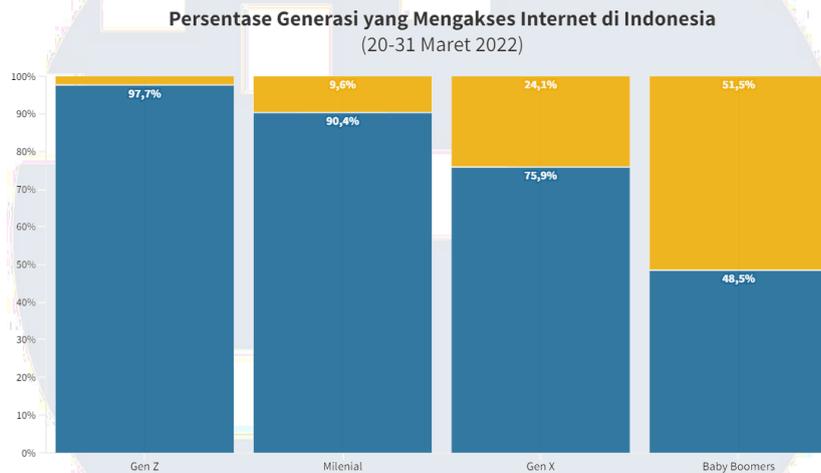


Gambar 1. 1 Perkembangan Aktivitas Digital di Indonesia

Sumber: Kemp (2023)

Dapat dilihat pada gambar 1.2, survei yang dilakukan oleh Alvara Research Center pada tahun 2022 dengan mewawancarai 1.529 responden yang tersebar di 34 provinsi Indonesia menunjukkan bahwa generasi yang paling banyak menjadi pengguna internet di Indonesia pada saat ini adalah generasi Y atau Millennials dengan tingkat presentase 90,4% dari responden yang tergolong generasi Y merupakan pengguna internet, sedangkan satu generasi sebelum generasi Y yaitu generasi X tingkat persentasenya hanya 75,9% dari responden yang tergolong generasi X merupakan pengguna internet. Data ini menunjukkan bahwa generasi Y memiliki jarak yang cukup signifikan dalam hal penggunaan internet bahkan dengan satu generasi sebelumnya. Pada gambar 1.3 dapat dilihat pengelompokan usia berdasarkan generasi dalam laporan Pew Research Center yang diterbitkan pada tahun 2019, kelompok generasi Y yang juga dikenal sebagai Millennials, terdiri dari

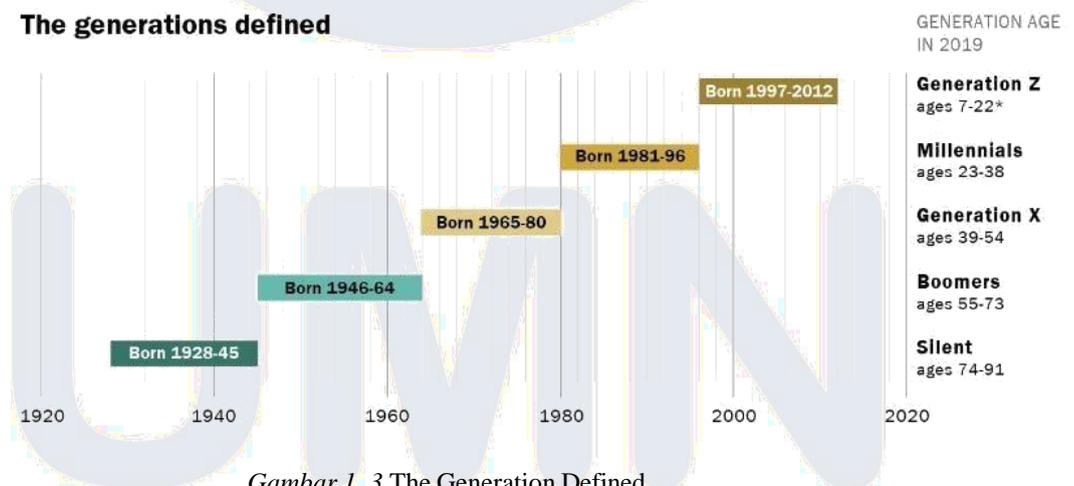
orang-orang yang lahir antara tahun 1981 sampai 1996. (Dimock, M., 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2023 rentan usia generasi Y adalah 27 tahun sampai 42 tahun.



Gambar 1. 2 Presentasi Generasi yang Mengakses Internet di Indonesia

Sumber: Alvara Research Center (2023)

The generations defined



Gambar 1. 3 The Generation Defined

Sumber: Pew Research Center (2019)

Manfaat digitalisasi bukan hanya membantu masyarakat dalam berinteraksi maupun terhubung dengan satu sama lainnya, tetapi juga digitalisasi sudah menjadi bagian dari hidup masyarakat itu sendiri. Di era saat

ini banyak masyarakat yang memanfaatkan digitalisasi bukan hanya untuk saling berinteraksi dengan teman, kerabat maupun keluarga saja, melainkan memanfaatkan perkembangan digitalisasi untuk melakukan kegiatan bisnis. Oleh karena itu, dengan adanya peluang bisnis melalui *platform* digital hal ini telah mengubah cara bisnis beroperasi dengan munculnya istilah *e-commerce* yaitu suatu kegiatan perdagangan elektronik, jaringan periklanan digital, dan *platform* kolaborasi *online*. Selain untuk berbisnis, saat digitalisasi juga memberikan *platform* untuk memudahkan masyarakat dalam mencari pekerjaan, seperti hadirnya *job portal* yang sudah sangat umum di kalangan masyarakat terutama bagi mereka yang tergolong generasi Y.



Gambar 1. 4Platform Lowongan Kerja Paling Banyak Digunakan Masyarakat

Sumber: Annur (2022)

Job portal semakin populer di kalangan pencari kerja dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh kemudahan dan efisiensi yang ditawarkan oleh *job portal*, serta kejelasan dari unggahan lowongan pekerjaan dan kesempatan untuk membangun jaringan profesional. Berdasarkan gambar 1.4 survei yang dilakukan oleh JakPat pada bulan Agustus tahun 2022, di

Indonesia terdapat 6 *job portal* yang paling banyak digunakan oleh masyarakat, antara lain JobStreet, LinkedIn, Karir.com, Jobs.id, Glints dan Kalibr. *Job portal* adalah situs web atau aplikasi yang menyediakan dan menampilkan lowongan kerja secara *online* yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja. Semenjak pandemi Covid-19 yang membuat aktivitas menjadi *online* seperti bekerja, sekolah, berbelanja dan lainnya, membuat kebiasaan masyarakat ikut berubah menjadi serba *online*. Bahkan saat ini perusahaan juga mulai terbiasa melakukan proses rekrutmen secara *online* dan memanfaatkan *job portal* sebagai media untuk mencari *talent* untuk perusahaan mereka. Metode tersebut dinilai perusahaan lebih efisien dari pada konvensional karena dapat dilakukan melalui digitalisasi dan tidak perlu mengeluarkan biaya lebih saat melakukan proses seleksi (Dwinda, A., 2020).

Job portal menyebabkan meningkatnya persaingan tenaga kerja. Dapat dilihat semakin banyaknya perusahaan yang memanfaatkan *job portal* untuk mencari dan merekrut karyawan baru. Penggunaan *job portal* menyebabkan peningkatan persaingan di pasar tenaga kerja karena memungkinkan lebih banyak orang untuk mencari pekerjaan secara *online* dan melamar pekerjaan dengan mudah (Xiong, L., Liang, et al., 2019). *Job portal* juga mempermudah proses perekrutan dengan menyediakan akses yang lebih luas untuk mencari calon *talent* bagi perusahaan, tetapi dampaknya adalah meningkatnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga meningkatkan persaingan pasar tenaga kerja. Alasan meningkatnya persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat adalah karena para pencari kerja memiliki banyak pilihan dan

akses yang mudah untuk mencari perusahaan dan pekerjaan yang mereka inginkan dan pencari kerja juga tidak hanya bersaing di wilayah sekitar mereka, tetapi juga dengan pelamar dari wilayah yang lebih luas.



Gambar 1. 5 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Sumber: Mahmudan (2022)

Mahmudan, Ali (2022) menjelaskan Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada bulan Februari 2022 penduduk usia kerja di Indonesia mencapai lebih dari 208 juta jiwa. Berdasarkan BPS definisi penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih. Berdasarkan statistik yang ditunjukkan oleh gambar 1.5 dapat dilihat bahwa BPS mencatat pada bulan Februari tahun 2022 angkatan kerja di Indonesia mencapai 144,01 juta jiwa dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia sebesar 69,06% atau mencapai lebih dari 99 juta jiwa. BPS mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap jumlah penduduk yang berusia lebih dari 10 tahun. Dan

"angkatan kerja" merupakan penduduk yang sudah memasuki usia kerja yaitu penduduk berusia 15 tahun atau lebih yang sedang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (Kusnandar, 2022).

Jumlah Angkatan Kerja menurut Kelompok Umur (Februari 2022)

No	Nama	Nilai / Juta Jiwa
1	60 tahun +	16,26
2	55-59 tahun	10,57
3	50-54 tahun	13,25
4	45-49 tahun	15,25
5	40-44 tahun	16,53
6	35-39 tahun	16,78
7	30-34 tahun	16,9
8	25-29 tahun	17,18
9	20-24 tahun	15,31
10	15-19 tahun	5,99

Gambar 1. 6 Jumlah Angkatan Kerja menurut Kelompok Umur (Februari 2022)

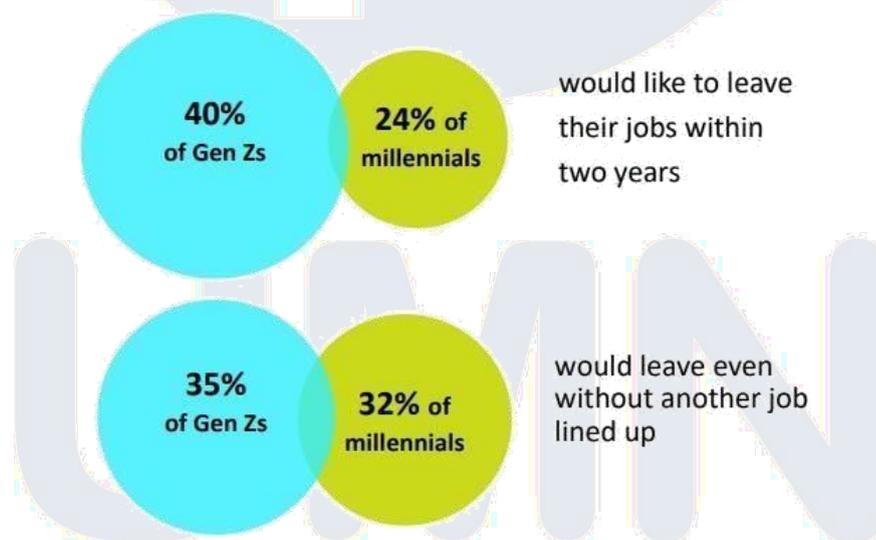
Sumber: Kusnandar (2022)

Jika dikelompokan berdasarkan generasi pada gambar 1.6 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan jumlah angkatan kerja di Indonesia di dominasi oleh penduduk yang berusia 27 tahun sampai dengan 42 tahun yang merupakan penduduk yang tergolong generasi Y. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pasar tenaga kerja di Indonesia didominasi oleh generasi Y. Kehadiran generasi Y dalam dunia kerja memberikan tantangan yang berbeda bagi perusahaan. Jumlah tenaga kerja yang di dominasi oleh generasi Y, membuat cara kerja di perusahaan harus beradaptasi dengan karakteristik generasi Y untuk bisa

memaksimalkan potensi karyawan yang tergolong generasi Y (Rasti, 2019). Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Dalam era kemajuan teknologi saat ini, perusahaan menyadari bahwa pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja dan pertumbuhan perusahaan sangatlah besar. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dan mencapai tingkat produktivitas yang optimal (Saretta, 2021).

Pho, Bryan (2021) dalam artikel Campbell Morden menjelaskan dalam beberapa tahun terakhir, sistem rekrutmen mengalami perubahan signifikan. Pada masa sebelumnya, system rekrutmen lebih berfokus pada kebutuhan perusahaan (*employer-driven*), tetapi saat ini sistem rekrutmen telah berubah menjadi lebih fokus pada kebutuhan kandidat (*candidate-driven*). Artinya, kandidat kini memiliki kebebasan untuk memilih perusahaan untuk menjadi tempat mereka bekerja dan saat ini perusahaan memiliki tantang untuk memikirkan cara agar bisa menarik kandidat terbaik dan memenuhi kebutuhan mereka, sebagai bentuk persaingan dalam merekrut kandidat yang berkualitas (Banirestu, 2018). Perusahaan harus bisa menemukan cara untuk bisa menyaring dan mendapatkan karyawan terbaik untuk membantu perusahaan menjadi lebih efektif. Pada tahun 2020 Talentics melakukan survei mengenai tren rekrutmen di tahun 2021, survei tersebut menjelaskan istilah *War for Talent* digunakan untuk menggambarkan persaingan antara perusahaan untuk merekrut karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Berdasarkan hasil

survei Global Human Capital Trends yang dilakukan oleh Deloitte, terdapat 70% responden menganggap bahwa strategi dan proses yang dimiliki perusahaan dalam merekrut karyawan merupakan hal yang paling penting. Selanjutnya, lebih dari separuh responden, yaitu 61%, mengatakan bahwa menemukan kandidat yang berkualitas, berkompeten dan cocok dengan budaya perusahaan merupakan tantangan terbesar dalam industri rekrutmen (Yulita, 2021). *War for Talent* sudah menjadi tantangan bagi bisnis saat ini karena perusahaan harus bisa memperjuangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Price dan Turnbull, 2007 dalam Tanwar & Kumar, 2019).



Gambar 1. 7 The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey

Sumber: Deloitte (2022)

Persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat juga memberikan dampak pada loyalitas karyawan yang semakin menurun, karena karyawan

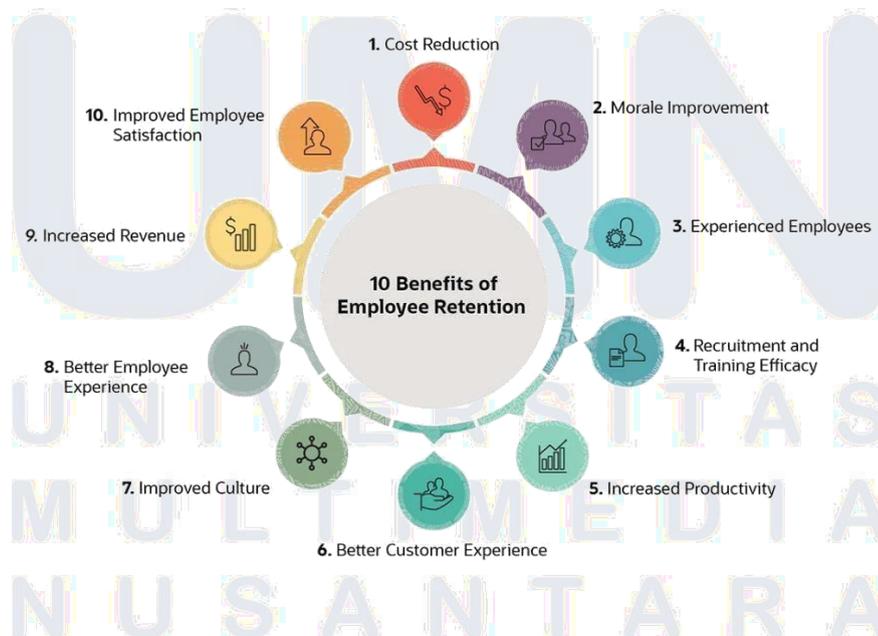
memiliki akses yang lebih mudah untuk mencari pekerjaan baru melalui *job portal*. Mahadi et al., (2020) menemukan bahwa *voluntary turnover rate* karyawan global mencapai 9,1%, dan sekitar 15% tingkat pergantian terjadi di negara-negara yang salah satunya adalah Indonesia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Zikic et al., 2019) kemudahan akses informasi dari *job portal* dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, terutama jika mereka tidak merasa dihargai atau tidak memiliki kesempatan pengembangan karir yang memadai di dalam perusahaan. Berdasarkan gambar 1.7 studi Deloitte (2022) menjelaskan 24% karyawan generasi Y cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dalam dua tahun kedepan, dan terdapat 32% karyawan generasi Y akan meninggalkan pekerjaan walaupun tidak memiliki pekerjaan saat meninggalkan pekerjaan lama mereka. Dari hasil yang survey yang dilakukan Deloitte 2022 melibatkan responden dari seluruh dunia untuk mengukur pandangan mereka tentang pekerjaan dan dunia di sekitar mereka. Dalam survei tersebut ditemukan bahwa generasi Y mempertimbangkan gaji yang lebih tinggi, jenis pekerjaan yang lebih fleksibel, *work life balance* yang lebih baik, kesempatan belajar dan pengembangan karir yang lebih baik, dukungan kesehatan mental dan kesejahteraan yang lebih baik serta komitmen yang besar dari perusahaan dalam memberikan dampak yang positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Selain itu berdasarkan hasil laporan LinkedIn menemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Amerika Serikat (61%) berencana untuk berpindah kerja pada tahun 2023, dengan mayoritas

dari mereka adalah generasi Y. CNBC .com menjelaskan alasan utama mereka mempertimbangkan untuk berpindah kerja adalah gaji yang lebih tinggi, *work life balance* yang lebih baik, peluang perkembangan karir, dan fleksibilitas kerja (Smith, Morgan. 2023). Dari laporan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Y memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai alasan yang mempengaruhinya, diantaranya adalah gaji, jenis pekerjaan yang fleksibel, perkembangan karir, *Corporate Social Responsibility* perusahaan dan dukungan kesehatan mental dari perusahaan.

Dengan jumlah angkatan kerja yang di dominasi oleh generasi Y maka dapat disimpulkan bahwa hal ini merupakan tantangan bagi seluruh perusahaan untuk mengelola dan melakukan program retensi yang baik agar dapat memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. (Greg, L, S., & Kenneth, G, B., 2019) dalam bukunya menjelaskan sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang paling penting bagi perusahaan, karyawan merupakan komponen terpenting, dengan memiliki karyawan yang produktif perusahaan cenderung lebih sukses. Produktivitas karyawan meningkat ketika organisasi mempekerjakan dan memotivasi karyawan secara efektif. Praktik sumber daya manusia yang tepat akan membuat karyawan menjadi puas. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tingkat produktivitas yang efektif.

(Bharath, M., 2021) menyatakan perusahaan mulai menyadari mulai menyadari masalah kekurangan tenaga kerja, saat ini perusahaan sudah mulai

melakukan inisiatif dalam menjalankan strategi *retention* program dan berfokus kepada pendekatan *motivation* kepada karyawan dan berusaha mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang panjang. Kurdi dan Al Shraideh (2020) dalam penelitiannya menjelaskan pentingnya *employee retention* yang dianggap sebagai faktor motivasi karyawan, seperti terpenuhinya kebutuhan hidup dan psikologis untuk bertahan hidup, perasaan aman terhadap pekerjaan, merasa aman dan cocok dengan lingkungan kerja dan mendapatkan keuntungan finansial. Berdasarkan artikel yang dijelaskan oleh Apollo Technical (2023) secara umum, tingkat *employee retention* sebesar 90 persen atau lebih itu dianggap baik, dan perusahaan sebaiknya memiliki tingkat *turnover rate* sebesar 10% atau kurang. (Hafidz, L., 2023) dalam artikel Talents berpendapat *employee retention* adalah langkah perusahaan dalam menerapkan strategi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan produktif.



Gambar 1. 8 10 Benefits of Employee Retention for Businesses

Sumber: Holliday (2021)

(Holliday,. 2021) menjelaskan bahwa *employee retention* bukan hanya cara bagaimana perusahaan mempertahankan karyawannya, tetapi juga menawarkan peluang untuk meningkatkan kinerja perusahaan, berdasarkan gambar 1.7 dapat dilihat bahwa terdapat 10 keuntungan dari *employee retention* yaitu; pengurangan biaya, peningkatan moral karyawan, terbentuknya pengalaman karyawan, efisiensi rekrut dan pelatihan, meningkatkan produktivitas, pengalaman customer yang lebih baik, meningkatkan budaya perusahaan, pengalaman karyawan menjadi lebih baik, meningkatkan pendapatan dan meningkatnya keterikatan dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Retention* dan *Motivation* Kayawan Generasi Y Pada Era Peningkatan Persaingan Pasar Tenaga Kerja Melalui *Job Portal*”**.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu gen Y merupakan generasi yang paling mendominasi angkatan kerja di Indonesia berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada bulan Februari 2022. Dan pada tahun 2020 Deloitte melakukan survei mengenai

perilaku karyawan gen Y yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dan tidak loyal terhadap perusahaan dengan berbagai alasan. Peneliti juga ingin mengetahui adanya pengaruh variabel *transformational leadership*, *corporate social responsibility*, *autonomy*, *work life balance* dan *technology* terhadap *employee motivation* dan *retention*.

Peneliti menentukan beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apakah *transformational leadership* mempengaruhi *intrinsic motivation* dan *employee retention* terhadap karyawan generasi Y?
2. Apakah *corporate social responsibility* mempengaruhi *intrinsic motivation* dan *employee retention* terhadap karyawan generasi Y?
3. Apakah *autonomy* mempengaruhi *intrinsic motivation* dan *employee retention* terhadap karyawan generasi Y?
4. Apakah *work life balance* mempengaruhi *intrinsic motivation* dan *employee retention* terhadap karyawan generasi Y?
5. Apakah *technology* mempengaruhi *intrinsic motivation* dan *employee retention* terhadap karyawan generasi Y?
6. *Intrinsic motivation* mempengaruhi *employee retention* terhadap karyawan generasi Y?

1.3 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:..

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap tingkat *intrinsic motivation* dan *employee retention* karyawan generasi Y.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap tingkat *intrinsic motivation* dan *employee retention* karyawan generasi Y.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *autonomy* terhadap tingkat *intrinsic motivation* dan *employee retention* karyawan generasi Y.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap tingkat *intrinsic motivation* dan *employee retention* karyawan generasi Y.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *technology* terhadap tingkat *intrinsic motivation* dan *employee retention* karyawan generasi Y.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *intrinsic motivation* terhadap tingkat *employee retention* karyawan generasi Y.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat memberikan kontribusi serta manfaat yang berguna baik secara akademis maupun non akademis. Manfaat penelitian ini yaitu:

1.4.1 Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi yang bermanfaat bagi pembaca mengenai faktor yang mempengaruhi *intrinsic motivation* dan *employee retention* generasi Y di era

peningkatan persaingan pasar tenaga kerja melalui *job portal*

1.4.2 Non Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan yang ingin meningkatkan motivasi dan menjalankan program *retention* untuk karyawannya dengan melihat faktor yang mempengaruhi hal dua hal tersebut

1.5 Batasan Penelitian

Untuk memperoleh hasil penelitian yang spesifik dan terukur, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel – variabel yang diteliti adalah *transformational leadership*, *Corporate social responsibility*, *autonomy*, *work life balance* dan *technology* terhadap *intrinsic motivation* dan *employee retention*.
2. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei kepada 283 responden yang memiliki pekerjaan di domisili Jabodetabek. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang telah tersusun dalam kuesioner.
3. Responden dari penelitian ini adalah generasi Y dengan rentang usia 27 tahun sampai 42 tahun yang berdomisili kerja di Jabodetabek.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini dikelompokkan menjadi lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan batasan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang dasar teori yang penulis gunakan dan mampu untuk mendukung penyusunan penelitian ini, model dan hipotesis penelitian dan melaksanakan penelitian ini secara detail dan terperinci

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, ruang lingkup penelitian, dan teknik analisis data dalam mengelola data untuk menjawab rumusan masalah.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis menguraikan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pada konsep dan metodologi yang digunakan. Selain itu, penulis menjabarkan hasil dari pengolahan data yang telah diolah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis menjabarkan terkait kesimpulan berdasarkan hasil analisis, pembahasan, serta saran-saran terkait objek penelitian dan untuk penelitian selanjutnya.